

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO
PRAVNA UREDITEV NEDISKRIMINACIJ DELAVK

Ljubljana, november 2003

JANA NAHTIGAL

IZJAVA

Študentka Jana Nahtigal izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. Boruta Stražišarja in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 26. 11. 2003

Podpis: _____

KAZALO

1	UVOD	1
2	DELITEV DELA MED SPOLOMA	2
2.1	TRADICIONALNA VLOGA ŽENSKÉ.....	3
2.2	POKLICNA VLOGA ŽENSKÉ	4
3	POLOŽAJ ŽENSK V SLOVENIJI	5
3.1	ZAPOSLNOST IN BREZPOSELNOST ŽENSK NA TRGU DELOVNE SILE	6
3.2	NEENAKOMERNA ZASTOPANOST POSAMEZNEGA SPOLA	7
3.3	PLAČE NA TRGU ŽENSKÉ DELOVNE SILE.....	8
4	VRSTE DISKRIMINACIJ ŽENSK NA TRGU DELA	9
4.1	DISKRIMINACIJA ŽENSK SKOZI FAZE ZAPOSLOVANJA.....	11
5	MEDNARODNO PRAVNO VARSTVO DELAVK	13
5.1	ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV.....	13
5.1.1	<i>Splošna deklaracija človekovih pravic</i>	14
5.1.2	<i>Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah</i>	14
5.1.3	<i>Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk</i>	15
5.1.4	<i>Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk</i>	15
5.1.5	<i>Konvencija proti diskriminaciji v izobraževanju</i>	17
5.2	MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA	17
5.2.1	<i>Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti</i>	19
5.2.2	<i>Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki pospešuje enakost med moškimi in ženskami na delovnem mestu</i>	19
5.2.3	<i>Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)</i>	20
5.2.4	<i>Ostali pomembnejši dokumenti</i>	21
5.3	SVET EVROPE	21
5.3.1	<i>Evropska konvencija o človekovih pravicah</i>	22
5.3.2	<i>Evropska socialna listina</i>	23
5.3.3	<i>Resolucija o pospeševalni politiki na področju doseganja dejanske enakosti med ženskami in moškimi</i>	24
5.3.4	<i>Priporočilo glede enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na trgu delovne sile</i>	24
5.3.5	<i>Priporočilo o enakosti spolov na področju izobraževanja</i>	24
5.4	EVROPSKA UNIJA.....	25
5.4.1	<i>Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti in njen 119. člen</i>	25
5.4.2	<i>Direktiva 75/117/EEC z dne 10. 2. 1975 o zblizevanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske</i>	26
5.4.3	<i>Direktiva 76/207/EEC z dne 9. 2. 1976 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih razmer</i>	26
5.4.4	<i>Direktiva 79/7/EEC z dne 19. 12. 1978 o postopnem izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri zadevah socialne varnosti</i>	27
5.4.5	<i>Direktiva 86/378/EEC z dne 24. 7. 1986 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v programih poklicne socialne varnosti</i>	27

5.4.6	<i>Direktiva 86/613/EEC z dne 11. 12. 1986 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo tudi s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom</i>	28
5.4.7	<i>Direktiva 92/85/EEC o delovnih pogojih in pravicah nosečih delavk</i>	28
5.4.8	<i>Direktiva 96/34/EC o starševskem dopustu</i>	28
5.4.9	<i>Direktiva 97/80/EC o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na osnovi spola</i>	29
5.4.10	<i>Resolucija 84/C 161/02 z dne 7. 7. 1984 o ukrepih za preprečevanje nezaposlenosti žensk</i>	29
5.4.11	<i>Resolucija 90/C 157/02 o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu</i>	29
5.4.12	<i>Resolucija 95/C 168/02 o uravnoteženi zastopanosti obeh spolov v procesih odločanja</i>	30
5.4.13	<i>Priporočilo 96/694/EC z dne 10. 12. 1996 o uravnoteženi zastopanosti žensk in moških v procesu odločanja</i>	30
6	PРАВNA UREDITEV VARSTVA DELAVK V REPUBLIKI SLOVENIJI	31
6.1	USTAVNA UREDITEV	31
6.2	ZAKONSKA UREDITEV	32
6.2.1	<i>Zakon o delovnih razmerjih</i>	33
6.2.2	<i>Zakon o enakih možnostih žensk in moških</i>	36
7	STRATEGIJE IN DOBRE PRAKSE ZAPOSLOVANJA IN ENAKOSTI	38
7.1	EVROPSKA UNIJA	39
7.2	REPUBLIKA SLOVENIJA.....	40
8	SKLEP	42
9	LITERATURA	46
10	VIRI	47
11	PRILOGE	

SEZNAM TABEL IN SLIK:

Tabela 1: Mere aktivnosti prebivalstva po spolu za leta 1996 do 2001, 2. četrtletje	6
Tabela 2: Povprečne mesečne bruto plače na zaposleno osebo po stopnji strokovne usposobljenosti ter po spolu, za leto 2000	8
Slika 1: Proces zaposlovanja	10

1 UVOD

Spol je temeljna razpoznavna karakteristika ljudi, ki ima pglavitno vlogo pri oblikovanju odnosov v družbi in je eden najpomembnejših dejavnikov določanja položaja posameznika na trgu dela. Zgodovinski pregled položaja žensk razkriva dejstvo, da so bile ženske v vseh obdobjih v podrejenem položaju. Izvori diskriminacije žensk izhajajo iz bioloških razlik med spoloma, katere so bile nekoč razlog za delitev dela med spoloma. Moški je bil lovec in skrbel za blaginjo družine, ženska je skrbel za svoje potomce in ognjišče – skratka, bila je mati ter gospodinja. Takšna delitev dela je kasneje vodila v oblikovanje spolnih vlog, ki so aktivirale ter stopnjevale stereotipe in predsodke o spolu.

Vendar danes živimo v 21. stoletju, v moderni družbi, katere gonilo za nadaljnji razvoj je znanje, in nič več fizična moč in vzdržljivost. Če ti moški atributi nimajo več dominantne vloge za ekonomski razvoj, zakaj so ženske še vedno okarakterizirane kot drugorazredna delovna sila? Očitno je, da je neenakost med obema spoloma odraz naše družbe, prežete s predsodki in stereotipi o ženskah, ki se v vsakdanjem življenju manifestirajo predvsem v latentni obliki. Te stereotipne, neutemeljene predstave o ženski manjvrednosti so trdno zasidrane v človekovem umu. Še danes se ženskam pripisuje vlogo koristnega domačega bitja, ki mora skrbeti za dom in družino. Za moške pa se zdi samoumevno, da se ne bodo obremenjevali z družino in gospodinjstvom, temveč se bodo maksimalno posvetili delu. Spremeniti položaj žensk na trgu delovne sile pomeni enormen zasuk miselnosti, predvsem dojemanje ženske v očeh delodajalcev. Le-ti raje zaposlijo moške, češ da je ženska delovna sila manj zanesljiva in dražja. Tudi zaradi porodniških dopustov in vzgoje otrok, ker je to domena žensk, pravijo. Je to dovolj oprijemljiv razlog, da ženske kasneje dobijo delo, težje napredujejo in so za enako delo plačane manj kot moški? Moj odgovor je negativen in ne samo to, zdi se mi, da takšno ravnanje negativno vpliva na celotno družbo. Neizkoriščanje vsega znanja in talenta, ki ga nudi ženska polovica delovne sile, nikakor ne more rezultirati v optimalni družbeni blaginji.

Zaposliti moškega in ne ženske, samo zaradi spola, pa ne predstavlja le moralno in etično sporno odločitev delodajalca, temveč tudi kršitev zakona. V svojem diplomskem delu želim predvsem ugotoviti kakšne so ženske pravice, in zakaj prihaja do razkoraka med deklarirano in dejansko enakostjo spolov. Je za neenak položaj krivo neučinkovito pravno varstvo?

Na to vprašanje in še na veliko drugih bom poskušala odgovoriti skozi diplomsko delo. Poleg uvodnega in sklepnega poglavja vsebuje še šest vsebinskih sklopov. Sprva sem želela dobiti globlji vpogled v obravnavano tematiko, zato sem najprej opredelila tradicionalno vlogo ženske in zametke biologističnega stališča – prepričanja, da ženska sodi zgolj med štiri domače stene. V 20. stoletju se je pojavilo naraščajoče povpraševanje po delovni sili, zato so tudi ženske vstopile na trg delovne sile in bile s tem soočene z novo življenjsko vlogo – poklicno vlogo. Ženske postajajo danes enakovrednejše svojim moškim kolegom in prodirajo na področja, ki so bila v preteklosti rezervirana le za moške.

Kljub temu, da so ženske začele prodirati tudi v javno sfero, pojem tradicionalne vloge ženske še vedno obstaja. Mojo tezo, da so ženske na trgu delovne sile zapostavljene in diskriminirane, potrjujejo tudi statistični podatki, ki so navedeni v tretjem poglavju.

Diskriminacija pomeni izbirati oz. razlikovati med ljudmi na podlagi prirojnih karakteristik, zato navkljub svojim sposobnostim, ustrezni izobrazbi in uspešnem delu, ženske leta in leta ostajajo na istih delovnih mestih, medtem ko njihovi moški sodelavci napredujejo in postajajo njihovi nadrejeni. Na ta način ženske ne morejo svobodno tekmovati in biti pošteno nagrajene za svoj trud. Bolj specifično so problemi, s katerimi se soočijo ženske pri zaposlovanju, in kakšne vrste diskriminacije sploh poznamo, predstavljeni v četrtem poglavju.

Enakost moških in žensk je eno temeljnih načel človekovih pravic in nesporno eno glavnih demokratičnih vodil moderne družbe. Človek z uveljavljanjem svojih pravic in s spoštovanjem enakih pravic drugih, ustvarja temeljne pogoje za obstanek civilizirane in demokratične države. Ker prihaja na trgu delovne sile do diskriminacije žensk – torej do neupoštevanja človekovih pravic – sem najprej podvomila o ustreznosti pravne ureditve nediskriminacij delavk. V petem poglavju sem zato preučila mednarodno pravno varstvo in ga nato v šestem poglavju primerjala s slovenskim. Približevanje Evropski uniji je od Slovenije zahtevalo pospešeno prilagajanje zakonodaje evropski zakonodaji, prav načelo enake obravnave oz. prepoved vsake diskriminacije, pa je eno izmed načel Evropske unije, ki ga morajo zakonodaje posameznih držav spoštovati in vključevati. Ali naše pravno varstvo sledi mednarodnemu, in kako je pravno urejeno področje enakosti žensk in moških na trgu dela, bom predstavila v omenjenih dveh poglavjih.

Kljub temu, da je v Sloveniji opaziti premik na boljše oz. približevanje evropskemu pravu, neenakost obeh spolov v družbenem položaju (tudi na trgu delovne sile) vsekakor obstaja. Poleg zakonodaje lahko države pripomorejo k večji enakosti spolov tudi alternativno. Vpeljati je potrebno nove mehanizme, ki uveljavljajo načelo enakosti spolov v praksi. Strategije in dobre prakse, ki se izvajajo v Evropi in Sloveniji in omogočajo večjo enakost obeh spolov, bom predstavila v sedmem poglavju diplomskega dela. Svoje delo zaključujem s sklepnim poglavjem, ki služi strnjnemu pregledu poglavitnih ugotovitev diplomskega dela.

2 DELITEV DELA MED SPOLOMA

Med moškimi in ženskami obstajajo velike razlike. Biološke razlike med spoloma so v začetku človeštva imele veliko težo pri delitvi dela med spoloma, skozi razvoj pa so se razvile tudi družbene razlike. Različni avtorji imenujejo vlogo ženske kot naravno, biološko, reproduktivno vlogo, delujočo v zasebni sferi. To vlogo sem sama opredelila kot tradicionalno vlogo. Kljub temu, da je ta vloga še danes aktualna, pa ženske želijo stopiti tudi v javno sfero, želijo biti neodvisne, zato poleg omenjene vloge sprejemajo še poklicno vlogo. Dejstvo pa je, da kljub veliki požrtvovalnosti, tudi zaradi bioloških lastnosti, naletijo na razne prepreke.

2.1 Tradicionalna vloga ženske

Položaj žensk in moških v družbi je zagotovo posledica zgodovinsko pogojenih vzorcev odnosov med spoloma. V vseh družbah je bilo delo porazdeljeno glede na spol. Če se vrnemo tisočletja nazaj, lahko ugotovimo, da je bila delitev dela logična posledica različnih bioloških (telesnih oz. fizičnih, anatomskih, morfoloških) značilnosti moškega in ženske.

Moški so fizično močnejši, zato so opravljali dela, ki zahtevajo večjo fizično moč in/ali daljšo odsotnost od doma. Njihova vloga je bila vloga lovca, hranilca, preskrbovalca družine. Ženskemu spolu se v biološkem pogledu pripisuje večja bližina naravi zaradi njihove reproduktivne vloge in s tem večja naklonjenost pri ohranjanju človeške vrste. Žensko delo je bilo osredotočeno na dom in lažja dela. Bila je nabiralka, skrbnica ognjišča, dojilja, predvsem pa vzgojiteljica svojih potomcev. Tudi otroci so bili deležni dvojne vzgoje. Deklice so pomagale materam v gospodinjstvu, dečki pa očetom, pri delu izven doma. Da bi sinovi dobili dobro službo, s čimer bi lahko preskrbovali svojo bodočo družino, so jim omogočili izobraževanje. Šolanje hčera seveda ni bilo potrebno, saj so bile po poroki finančno preskrbljene s strani moža.

Pregled skozi zgodovino kaže, da so bile ženske vseskozi zapostavljene, moški pa so imeli primarno, dominantno vlogo ne le v javni sferi (zunaj doma), temveč tudi v zasebni sferi. Moški so kraljevali, vladali, služili denar. Družbeno nujne in neprekinjene dejavnosti pri zagotavljanju obstoja posameznika in človeške vrste so bile določene kot ženska dela, in nižje vrednotene v primerjavi z javnimi, moškimi dejavnostmi (Jogan, 2001, str. 1). Tako je bila ženski določena vloga (u)domače(ne)ga bitja, ekonomsko odvisnega od moža, neizobraženega, in privezanega na domače ognjišče in otroke (Jogan, 2001, str. 1).

Veliko kultur, med katerimi je tudi naša, pripisuje ženskam lastnosti, kot so čustvenost, zvestoba, skromnost, šibkost, potrpežljivost, neracionalnost, tihost, podredljivost, nesamostojnost, neodločnost, pasivnost, itd... Moškim pa se pripisujejo lastnosti kot so moč, aktivnost, napadalnost oz. agresivnost, glasnost, pogum, samozavestnost, razumskost, gospodovalnost, itd... Čeprav »ženske« lastnosti niso nujno slabe, so v družbi večkrat ocenjene z negativno konotacijo. Vprašanje, ki se mi pri tej navedbi poraja, je, ali so to res lastnosti spolov, ali so to zgolj predsodki in stereotipi, s pomočjo katerih določeno osebo lažje okarakteriziramo na podlagi zunanje podobe. Vsekakor lahko najdemo močno in pogumno žensko, kljub temu pa ji bodo vsi zaradi njenih bioloških značilnosti (ženskega spola kot takega) pripisovali ženske karakteristike. Vse kaže na to, da so se na podlagi bioloških razlik med spoloma, v družbi začeli pojavljati stereotipi in predsodki o ženskah, rezultat tega pa so družbene razlike med spoloma.

Zavedati se moramo, da predsodki največkrat povzročajo popačenje podobe objekta, to pa vpliva na obnašanje posameznika. Predsodki se lahko kažejo v težji ali lažji obliki. Eden izmed načinov izražanja predsodkov je posebno obnašanje do oseb, ki pripadajo določeni skupini in se imenuje diskriminacija. Le-ta je neposredno usmerjena proti določeni skupini (ženskam), zato ima ta skupina – v nasprotju z dominantno skupino – neenake možnosti pri šolanju, zaposlovanju, napredovanju, in se ji kratijo osnovne človekove pravice. Žal pa je najtežje rušiti prav spolne predsodke, saj je spol tista komponenta človeške identitete, ki je

bila skozi celotno zgodovino sredstvo za diferenciacijo žensk in moških (Ule, 1997, str. 183, 184).

Mnoge ženske potrebo, da prekinejo s tradicionalno podložno vlogo, izražajo na napačen način. Ker se v moški družbi počutijo podložne in neopažene, želijo spremeniti ravnotežje moči med spoloma, zato pogosto odreagirajo s tipično moškimi lastnostmi – agresivnostjo, odločnostjo, gospodovalnostjo. Menim, da takšno agresivno vedenje odtuji ljudi in ne ustvari nikakršne pozitivne spremembe. Veliko žensk to ugotovi na svojo lastno škodo in se z občutki krivde vrne v podrejeno vlogo. Zdi se mi, da je pomanjkanje osebne svobode pri ženskah, neposredno povezano z nizko stopnjo samospoštovanja. Osvobodimo se lahko le takrat, ko se nehamo obnašati kot žrtev in se začnemo odzivati ustvarjalno. Konstruktivno vedenje je učinkovito, poveča samospoštovanje in je hkrati občutljivo do čustev drugih. Sposobni moramo izraziti svoje potrebe na neposreden in odkrit način. Ko komuniciramo na tak način, spoštujemo druge in sebe. Če se želimo naučiti delovati konstruktivno, moramo biti pripravljeni tvegati in spremeniti svoje vedenje. Ker pa je tradicionalna vloga ženske predvsem za predstavnike moškega spola, še danes nekaj samoumevnega, je zato podrejen položaj žensk zelo odporen oz. imun pred spremembami v okolju.

2.2 Poklicna vloga ženske

Ker se je ženska tako intenzivno posvečala vlogi matere, žene in gospodinje, je bila dolgo časa odsotna iz sfere javnega življenja. Zaradi želje po neodvisnosti, izkoriščanju svojih potencialov in osvoboditvi od moške nadvlade, je poskušala prodreti v javno sfero, tu pa je naletela na odpor moških, ki se je zrcalil v družbenih normah. Te norme so ženski dodeljevale zgolj tradicionalno vlogo.

Ko so ženske v 20. stoletju stopile na trg delovne sile, so začele izgubljati središčno vlogo, ki so jo imele v tradicionalnih oblikah gospodarjenja. Pojavile so se delavke, ženske, ki so stopale v različna plačana, hierarhizirana delovna razmerja in so bile v marsičem prav posebna skupina na trgu dela. Ženske so bile že v 19. stoletju v središču najrazličnejših socialnih, moralističnih in ekonomskih razprav. Eno od vprašanj, ki so si ga zastavljali sodobniki v 19. stoletju, je bilo: ali ženska sploh lahko dela za plačilo in tako stopa v delovna razmerja in ali se spodobi, da mati zaradi zaslužka zanemarja svoje otroke in siceršnje gospodinjske obveznosti, ki naj bi bile bistvo njenega poslanstva (Žnidaršič, 2000, str. 5, 16).

V tistem času ni bilo nobene delovne zakonodaje, ki bi ščitila ženske delavke, še zlati v času pred porodom in po njem. Ne samo, da zakonodaja ni ščitila žensk, za čas 19. in 20. stoletja lahko izluščimo nekatere zakonitosti in celo posebna pravila ter zakone, ki so se razvila v družbi. Prvo pravilo govori o tem, da so ženske slabše plačane kot moški, saj naj bi bila ženska plača namenjena zgolj njenim ženskimi posebnimi potrebami, moška plača pa je morala omogočati vzdrževanje celotne družine. Drugo pravilo pravi, da se slabše piše poklicem, v katerih začno prevladovati ženske, kajti poklici, ki se feminizirajo, zdrknejo po statusni lestvici navzdol, zaposleni v njih pa imajo primerjalno nižje plače, manjši družbeni

ugled in vpliv, možnosti napredovanja so skrčene¹. Tretje pravilo pa govori o temeljni delitvi del in poklicev na tipično moška in tipično ženska oziroma na take in tiste, za katere so že po naravi in zato že od nekdaj primernejši za moške ali ženske (Žnidaršič, 2000, str. 6). Ta pravila imajo še danes, že zaradi svoje stereotipnosti, negativni učinek na položaj žensk.

Pričakovati bi bilo, da bo sodoben način življenja vsaj v zahodnih civilizacijah na prelomu tisočletja, ki od posameznika vse manj zahteva golo telesno moč, opravi z biološkimi značilnostmi posameznega spola, s katerim je pogojena zelo izrazita delitev vlog – na moško poklicno vlogo in žensko tradicionalno vlogo. Na žalost danes kljub počasnim spremembam še vedno ostaja tradicionalna spolna delitev vlog in dela. Vsak človek bi moral razširiti svoja obzorja, prerasti svoje predsodke, kajti le tako bi lahko skupaj zaživel v sožitju in toleranci z vsemi ljudmi, v demokratičnem duhu, ki predstavlja rešitev za globalizacijo družb in različnih kultur. V kakšnem odnosu živi delavka nasproti delavca – kakšen je položaj žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, bom predstavila v nadaljevanju svoje naloge.

3 POLOŽAJ ŽENSK V SLOVENIJI

V Sloveniji, ki je bila do začetka devetdesetih let 20. stoletja vpeta v socialistični sistem, so ženske v primerjavi z razvitimi zahodnimi državami v ekonomskem pogledu veliko bolj enakovredne moškim. Kljub temu pa lahko rečemo da sta tranzicijsko obdobje in uspeh, dosežen v procesu krepitve demokracije in stabiliziranju gospodarstva, ženske pustila ob strani. Ohranjanje stereotipnih vlog žensk in moških, način delovanja političnih institucij in stoletja trajajoče razmerje moči med ženskami in moškimi so značilnosti, ki določajo tudi položaj žensk v Sloveniji (Jeram, Kozmik, 1997, str. 14).

V zvezi z zaposlitvijo ne moremo prezreti problema, ki izhaja iz dvojne obremenjenosti žensk: z družinskimi in delovnimi obveznostmi. Država je v socialističnem obdobju z nekaterimi ukrepi, kot sta na primer dobro razvita mreža otroškega varstva in celodnevna osnovna šola, sicer do neke mere razbremenila ženske, še zdaleč pa ni odpravila dvojne obremenjenosti oziroma ideološkega razmišljanja in predstave o tradicionalni vlogi žensk (Jeram, Kozmik, 1997, str. 14). Kljub temu, da sta dandanes zaposlena oba zakonca, so za večino gospodinjskih opravil in vzgojo otrok zadolžene predvsem ženske. Čeprav požrtvovalno opravljajo več vlog kot moški, se bojijo, da jim bo družba očitala brezbržnosti do najbližjih.

V nadaljevanju diplomskega dela prehajam od besedičenja o položaju žensk na neposredne, kvantificirane podatke, ki so ključni za predstavitev stanja na trgu delovne sile.

¹ Izrazito ženska področja so se na razne načine dotikala pridelave in predelave hrane ter manipulacij z blagom. Tako je šivanje, ki je bilo že prav stereotipno žensko delo, v 19. stoletju, preraslo v delo v različnih predilnih in tekstilnih manufakturah in tovarnah, v prodajo tovrstnih izdelkov,... Ženske so se zaposlovale tudi v kmetijstvu in dejavnostih povezanih s prehrano. V prvih desetletjih 20. stoletja pa so se ženske začele intenzivno zaposlovati v storitvenih in trgovinskih dejavnostih (Žnidaršič, 2000, str. 6).

3.1 Zaposlenost in brezposelnost žensk na trgu delovne sile

Prva značilnost, ki opredeljuje ženske na trgu delovne sile, je visok delež zaposlenih žensk. Ta pojav ni nov, saj delež zaposlenih žensk narašča že od začetka 20. stoletja, ko je naraščajoče povpraševanje po delovni sili k delu za plačilo pritegnilo žensko delovno silo v taki meri, da je bilo takrat med zaposlenimi okoli 20 % žensk. Z ekonomskimi vzroki pogojen porast zaposlovanja žensk se je nadaljeval tudi po drugi svetovni vojni. V petdesetih letih je bilo med delovno aktivnimi že 33,3 % žensk, v šestdesetih se je ta delež povečal še za 4 odstotne točke, v sedemdesetih in osemdesetih letih pa je bilo med zaposlenimi že več kot 40 % žensk. Ta delež je postopno naraščal tudi v devetdesetih letih in leta 1995 dosegel že 48,4 % (Svetlik et al., 2002, str. 403), v letu 2001 pa je bila stopnja delovne aktivnosti žensk 48,1 %² (Statistični letopis 2002, 2002, str. 241). Odstotek zaposlenih žensk med vsemi zaposlenimi, je dejansko nekoliko nižji, ker v slovenski družbi ni le 50 % žensk, temveč so ženske v Sloveniji leta 2001 predstavljale 51,1 % vseh prebivalcev (Statistični letopis 2002, 2002, str. 4).

Tabela 1: Mere aktivnosti prebivalstva po spolu za leta 1996 do 2001, 2. četrtletje

Leto delež	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	%	%	%	%	%	%
Stopnja aktivnosti						
skupaj	57,6	59,1	60,0	58,3	57,7	57,8
moški	64,4	65,7	66,6	65,1	64,1	64,8
ženske	51,3	52,9	53,7	51,9	51,7	51,3
Stopnja delovne aktivnosti						
skupaj	53,4	54,9	55,4	54,0	53,6	54,4
moški	59,6	61,1	61,6	60,4	59,6	61,2
ženske	47,7	49,1	49,6	47,9	47,9	48,1
Stopnja brezposelnosti						
skupaj	7,3	7,1	7,7	7,4	7,2	5,9
moški	7,5	7,0	7,6	7,2	7,0	5,6
ženske	7,0	7,2	7,7	7,6	7,4	6,3

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2001, 2002, str. 241.

Pomembna značilnost delovne aktivnosti žensk v Sloveniji je večinska zaposlitev s polnim delovnim časom (v letu 1997 je s polnim delovnim časom delalo 89,9 % vseh delovno aktivnih žensk in 93,2 % moških). Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji ni izrazit vzorec zaposlovanja žensk, kot je to v nekaterih državah Evropske unije, saj med deležema delovno aktivnih žensk in moških za krajši delovni čas ni večjih razlik (Svetlik et al., str. 403).

Za ženske v Sloveniji je torej značilna zelo visoka stopnja zaposlenosti tudi v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok do 15 leta starosti. Večina žensk ne zapušča trga delovne sile za dlje časa in ne prekinja poklicne kariere. To nakazuje podobnost stopenj

²Stopnja delovne aktivnosti žensk je odstotni delež delovno aktivnih žensk (to so ženske stare najmanj 15 let, ki opravljajo kakršno koli delo za plačilo ali dobiček) v delovno sposobnih ženskah (vse ženske stare 15 let in več).

delovne aktivnosti med spoloma v starosti 25 do 49 let, ki je leta 1998 za ženske znašala 83,7 %, za moške pa 87,4 % (Grošelj et al., 2000, str. 48).

V zgornji tabeli opazimo tudi stopnje brezposelnosti. V obdobju socialistične ekonomije je bila stopnja brezposelnosti zelo nizka, le-ta se je gibala okoli simboličnih 2 %. Med zaostrovanjem ekonomskih razmer v prvi polovici devetdesetih let je brezposelnost naglo naraščala in prerasla v enega najhujših socialnih in ekonomskih problemov v Sloveniji. Najvišja stopnja anketirane brezposelnosti je bila zato leta 1993, in je za ženske znašala 8,3 % za moške pa celo 9,9 %. Po umiritvi izrednih tranzicijskih razmer pa se je začel položaj žensk slabšati v primerjavi z moškimi. Značilno za ženske je, da težje najdejo zaposlitev, saj delodajalci raje zaposlijo moške. Posledično se je stopnja brezposelnih moških začela hitreje zmanjševati kot stopnja žensk. Leta 1997 je celo z vrednostjo 7,2 % za ženske, prvič preseгла stopnjo brezposelnosti moških. Leta 1999 so ženske prvič sestavljale več kot 50 % registrirano brezposelnih (Svetlik et al., 2002, str. 405). Kljub temu pa se od leta 1998 stopnja brezposelnosti za ženske zmanjšuje.

Ženske imajo slabše zaposlitvene možnosti zaradi starševstva in skrbi za otroke. Delodajalci namreč pričakujejo, da se bodo ženske po končanem šolanju odločile za materinstvo, kar v skladu z našo zakonodajo pomeni enoletno odsotnost z dela. Konec leta 1997 je bilo največ brezposelnih žensk (55,8 %) v starostnem razredu nad 25 do 30 let in v naslednjih dveh starostnih razredih. Še zlasti zaskrbljujoč je podatek, da je med brezposelnimi mladimi, ki imajo fakultetno izobrazbo, 67,5 % žensk (Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona, 2002). Zaradi majhne možnosti pri izbiri zaposlitve mnogo žensk sprejme delovno razmerje za določen čas. Negotovost, nižja socialna varnost, manjše možnosti za napredovanje in izobraževanje, ki so povezane z zaposlitvijo za določen čas, so žal pogoji zaposlovanja, v katere počasi drsi ženska delovna sila v Sloveniji (Svetlik et al., 2000, str. 405).

3.2 Neenakomerna zastopanost posameznega spola

Ugotovili smo, da je delež zaposlenih žensk visok, in razveseljivo je, da brezposelnost žensk v zadnjih letih upada, toda pregled zaposlenih žensk po področjih zaposlovanja ni ugoden. Kaže na neenakomerno zastopanost posameznega spola po posameznih poklicih. Na to kažejo tudi imena različnih poklicev (npr. matematik, fizik, računalniški inženir in ne računalniška inženirka). Različni strokovnjaki celo opozarjajo, da je feminizacija določenega poklica funkcijsko povezana z zmanjšanjem ugleda tega poklica.

Pri nas je največ žensk zaposlenih v zdravstvu in socialnem varstvu (81,9 %), izobraževanju in kulturi (67,3 %), gostinstvu in turizmu (66,9 %) ter trgovini (61,3 %). V industriji in rudarstvu jih je bilo v povprečju zaposlenih 42,3 %, največ v proizvodnji končnih tekstilnih izdelkov (83,1 %) ter proizvodnji obutve in galanteriji (76,6 %). Ženske so predstavljale tudi več kot polovico med zaposlenimi v finančnih, tehničnih in poslovnih storitvah (54,3 %), skoraj polovico pa jih je bilo tudi med zaposlenimi v javni upravi, skladih, združenjih in organizacijah (48,7 %) (Na kratko o položaju žensk v Sloveniji, 2002).

Razlog za opisano porazdelitev poklicev gre iskati tudi v izobraževalnem sistemu, kjer obstaja visoka stopnja spolne segregacije. Dijakinje prevladujejo na srednjih šolah, ki

izobražujejo za poklice na področju osebne nege, izobraževanja, zdravstvenega in socialnega varstva. Večina teh usmeritev izobražuje za poklice, ki so tipično povezani z vlogo tradicionalne ženske. Na področju visokošolskih usmeritev pa so izjemen primer Pedagoška fakulteta, Visoka šola za socialno delo in Filozofska fakulteta. Čeprav imajo zaposlene ženske v Sloveniji v povprečju boljšo izobrazbo od moških, jih je le 28,3 % med zaposlenimi na vodstvenih položajih in kar 64,5 % med zaposlenimi na najmanj zahtevnih delovnih mestih (kot so čistilke, sobarice) (Svetlik et al., 2002, str. 412). Odstotek žensk med direktorji in direktoricami srednjih in velikih podjetij je v Sloveniji pod 10 % (Jeram, Kozmik, 1997, str. 111).

Danes prihaja tudi do povsem nove segregacije na nekaterih poklicnih področjih. Na primer ženske pogosteje prihajajo na področje kadrovskega kot na področje finančnega menedžmenta. V sodniških poklicih so ženske bolj usmerjene k specializaciji za družinsko pravo kot pa za korporativno pravo delovnih organizacij (Svetlik et al., 2002, str. 413).

3.3 Plače na trgu ženske delovne sile

Razlike med plačami moških in žensk v Sloveniji so v primerjavi z dosegljivimi podatki v državah Evropske unije manjše, vendar to ne pomeni, da so postale ženske enakovredne moškim. Ne samo, da ženske kljub ustrezni ali celo višji izobrazbi zasedajo manj pomembna delovna mesta od moških, za svoje delo so tudi slabše plačane – leta 2000 je bila povprečna mesečna bruto plača moških večja kar za 13,9 % od ženske plače oz. je dosegla le 88 % moške plače, kar prikazuje tabela 2. Statistika govori o univerzalnem obstoju neskladnosti plač med moškimi in ženskami tudi, ko gre za enako delo ali delo enake vrednosti. Po pregledu ženskih in moških plač glede na različne dejavnosti, sem ugotovila, da so ženske slabše plačane tudi v specifično ženskih poklicih, torej tam, kjer naj bi imele ženske že zaradi svojih bioloških značilnosti prednost pred moškimi. Razlog za takšen paradoks je verjetno v tem, da tudi v čisto ženskih dejavnostih, na vodstvenih funkcijah prevladujejo moški, čigar plače so mnogo višje od plač ženskih uslužbenk.

Tabela 2: Povprečne mesečne bruto plače na zaposleno osebo po stopnji strokovne usposobljenosti ter po spolu, za leto 2000

Stopnja izobrazbe	Indeks M/Ž	Slovenija	Moški	Ženske
Skupaj	0,88	202.930	215.247	188.940
Visoka strokovna usposobljenost	0,79	389.682	434.067	344.226
Doktorji/doktorice	0,86	511.074	531.023	456.201
Magistri/magistre	0,83	480.579	514.085	427.595
Višja strokovna usposobljenost	0,87	262.254	282.129	246.838
Srednja strokovna usposobljenost	0,89	192.518	205.135	181.572
Nižja strokovna usposobljenost	0,86	139.781	148.088	127.264
Visoko kvalificirani	0,83	156.150	164.731	136.690
Kvalificirani	0,80	139.693	149.614	119.781
Polkvalificirani	0,85	120.736	130.093	110.361
Nekvalificirani	0,88	106.299	114.415	100.645

Vir: Statistični letopis Republike Slovenije 2002, 2002, str. 256 – 258.

Glede na povprečno mesečno bruto plačo so ženske najbolj enakovredne moškim, v kolikor imajo pridobljeno srednjo strokovno usposobljenost ali pa so nekvalificirane. Najvišja razlika med moško in žensko plačo je med visoko kvalificiranimi.

Če primerjamo celotno moško in žensko delovno silo pa lahko rečemo, da ženske prejemajo celo za 25 odstotkov nižje plače, ker moški praviloma zasedajo višje položaje in delajo v panogah, kjer so plače višje. Ženske se zaposlujejo predvsem v določenih dejavnostih (zlasti storitvenih), kjer so delovna mesta lahko dostopna, vendar pa je delo slabo plačano in ne posebno varno. Tudi znotraj teh sektorjev ostajajo ženske na nižjih delovnih mestih (Koražija, 2002, str. 70).

V razvitih državah je 75 odstotkov žensk zaposlenih v slabo plačanem storitvenem sektorju, 15 do 20 odstotkov v industriji in 5 odstotkov v kmetijstvu. V državah v razvoju je v delovno intenzivnem procesu z nizkimi proizvodnimi stroški kar 80 odstotkov žensk (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 519). Na tem mestu naj omenim po mojem mnenju zanimivo in hkrati šokantno ugotovitev Mednarodne organizacije dela, ki pravi, da bi glede na sedanjo stopnjo napredka potrebovali kar 475 let, da bi dosegli enakost med spoloma na vodilnih mestih (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 519).

4 VRSTE DISKRIMINACIJ ŽENSK NA TRGU DELA

Vsi statistični podatki, ki sem jih omenila in prikazala v prejšnjem poglavju, implicirajo na to, da je pri nas kršeno načelo enakih možnosti žensk in moških. Nanizani podatki utrjujejo vtis, da so vsi odločilni položaji rezervirani za moški spol, ženskam pa družba še vedno pripisuje zgolj tradicionalno vlogo. Ženske so očitno še vedno sekundarna, zapostavljena in diskriminirana delovna sila.

Glede na različne vire, ne morem zapisati zgolj ene definicije za pojem diskriminacija. V petem poglavju se bom omejila na obravnavo diskriminacije žensk v različnih mednarodnih organizacijah kjer ugotavljam, da pojem diskriminacija ni ekskluzivno praven. Ne glede na razhajanja v tolmačenju tega pojma, pa se vse organizacije zavedajo, da je v pravni termin diskriminacije pojmovno vraščena škodljivost tega pojava. Diskriminacija po Slovarju Slovenskega knjižnjega jezika pomeni »dajanje, priznavanje manjših pravic ali ugodnosti v primeru z drugimi, zapostavljanje« (DZS d.d., elektronska izdaja, 1993 do 1997). Čeprav je diskriminacija na trgu dela večplasten socialni, ekonomski in politični fenomen, lahko podobno tolmačimo tudi pojem diskriminacija na trgu delovne sile. To je nekaj, kar je za družbo škodljivo, pojav proti kateremu se je treba boriti, ga omejevati in po možnosti odpraviti. Pojav je potrebno preprečiti že pred nastankom, saj so morebitni ukrepi za odpravljanje diskriminacije lahko zelo sporni, prav z vidika varstva človekovih pravic.

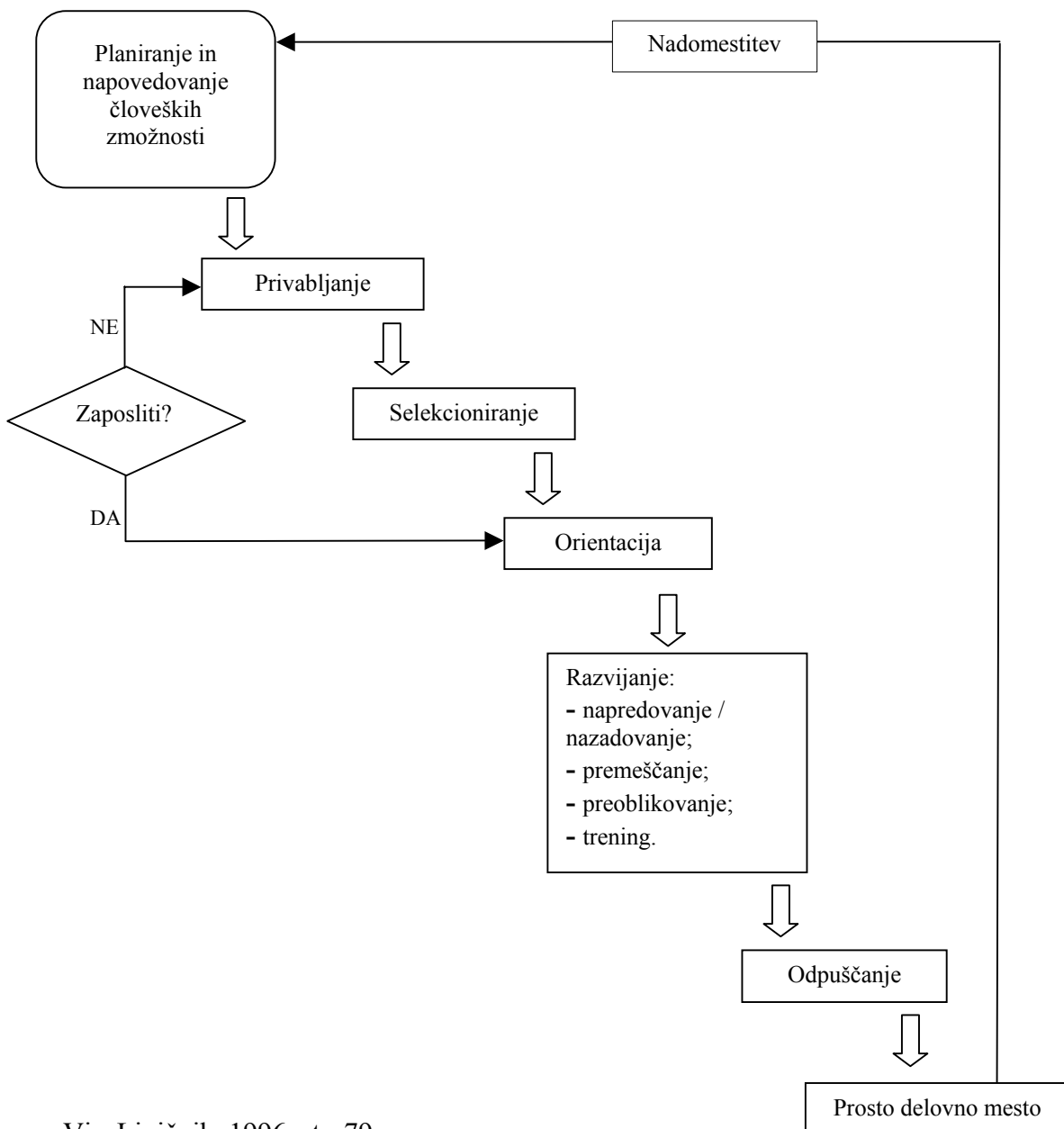
Odkrito moramo priznati, da naša družba (država) diskriminira ženske in slabo izrablja svoje človeške potenciale. Dajanje prednosti iskalcu zaposlitve samo zaradi spola (ne pa zaradi ustreznih kvalifikacij za konkreten poklic ali funkcijo) privede do množice slabih kadrov, saj se na ta način zanemarja ustvarjalne potenciale ženske polovice prebivalstva. Neoptimalna delitev dela ima nadalje negativne učinke na celotno družbo.

Ugotovili smo, da položaj žensk v Sloveniji ni enak položaju moških, dilema spolne diskriminacije vsekakor obstaja, sama diskriminacija pa se pojavlja v različnih oblikah (Kozmik, Salecl, 1999, str. 2):

- **Neposredna spolna diskriminacija:** se pojavi, kadar je oseba deležna manj ugodne obravnave zaradi svojega spola. Ta oblika diskriminacije je eksplicitno zapisana v zakonih.
- **Posredna diskriminacija:** obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo znatno večji delež pripadnikov enega spola v slabši položaj.

Diskriminacija žensk se pojavlja skozi celotni proces zaposlovanja, le-ta pa je sestavljen iz različnih faz, kot prikazuje slika 1.

Slika 1: Proces zaposlovanja



Vir: Lipičnik, 1996, str. 79.

Pri zaposlovanju delodajalci niso povsem svobodni. Vse države na svetu poskušajo uravnavati proces zaposlovanja s posebnimi predpisi, pojavljajo pa se tudi različna pravila, ki jih morajo podjetja upoštevati, ko zaposlujejo ljudi.

Čeprav so oblike diskriminacije žensk večinoma z zakonom prepovedane, kljub temu veliko organizacij zaposluje, ocenjuje zaposlene in se odloča o njihovem napredovanju na načine, ki so do žensk diskriminacijski. Pri tem ima pomembno vlogo odnos, ki ga imajo nadrejeni moški do napredovanja žensk, saj je pogosto negativen (Kanjuo Mrčela, 1996, str. 77).

4.1 Diskriminacija žensk skozi faze zaposlovanja

Na trgu dela pride do diskriminacije žensk na vseh področjih zaposlovanja, zato glede na časovni vidik njenega pojavljanja ločimo različne vrste diskriminacij, ki so navedene v nadaljevanju.

4.1.1 Diskriminacija pri privabljanju kandidatov

V tej fazi gre za postopke, s katerimi podjetje pripravi kandidate, da se prijavijo na razpis in tako izkažejo svojo željo po pridobitvi zaposlitve. Po pregledu zaposlitvenih oglasov, lahko ugotovimo, da marsikatera objava prostega delovnega mesta nakazuje, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu (tudi v primeru, ko spol ni nujen pogoj za opravljanje dela).

4.1.2 Diskriminacija v fazi selekcioniranja

Delodajalci najboljšega kandidata izberejo med vsemi prijavljenimi na razpis. Izbiranje bi morale temeljiti zgolj na kandidatovih kvalifikacijah, delovnih izkušnjah, nadarjenosti in osebnih lastnostih in ne na podlagi spola. Koliko žensk ne pridobi dela zgolj zaradi svojega spola sicer ni znano, zagotovo pa drži, da imajo delodajalci raje moške kandidate (na pravilnost trditve kaže tudi višja stopnja brezposelnosti žensk). V kolikor ženski uspe priti na razgovor za prosto delovno mesto, pa je tudi tam deležna diskriminatornega ravnanja. Od kandidata se sme zahtevati zgolj podatke, ki so v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, kljub temu pa delodajalci od kandidatke zahtevajo, da jim odgovorijo na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Vprašanja na razgovorih so pogosto povezana z stanom, številom otrok, planiranjem rojstva otrok, starostjo otrok, varstvom otrok, saj so delodajalci mnenja, da je skrb za potomce domena žensk. Ženske morajo pogosto podpisati tudi biano pogodbo. To je vnaprej podpisan dokument o prenehanju delovnega razmerja, ki ga lahko delodajalec uporabi kadarkoli. Ženske v strahu pred brezposelnostjo podpišejo tudi pogodbe, da določeno obdobje ne bodo zanosile. Kljub temu, da je taka pogodba nična in delodajalčevo ravnanje kaznivo, mnogo žensk vseeno podpiše takšno pogodbo.

4.1.3 Diskriminacija na delovnem mestu

Delavke bi morale biti izenačene z delavci v vseh pravicah, obveznostih in odgovornostih, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Kljub temu imajo ženske manjši dostop do formalne

izobrazbe in usposabljanja na delovnem mestu, otežkočeno jim je napredovanje na delovna mesta z večjo odgovornostjo, zato lahko leta in leta ostanejo na nizko kvalificiranih delovnih mestih z nizkim plačilom ter omejenimi možnostmi za prodor po hierarhični lestvici. Specifični problemi s katerimi se ženske srečujejo na delovnem mestu so:

- **Stekleni strop:** pomeni prikrito diskriminacijo, saj gre za težko prepustno membrano, ki ženskam omejuje napredovanje v najvišje položaje v podjetjih. Sestavljajo ga prepričanja moških vodij, zgodovina, tradicija, in predstave, ki jih imajo ženske v sebi. Stekleni strop so spoznale uspešne posameznice, ki so se vzpenjale po hierarhični lestvici navzgor, dokler niso dosegle točke, ki je zaradi spola niso mogle preseči.
- **Steklena stena:** to so nevidne prepreke, ki ženskam onemogočajo ali otežujejo horizontalen prehod oziroma sodelovanje na določenih poslovnih področjih, ki veljajo za moške. Kasneje se pomanjkanje izkušenj na teh področjih uporablja kot razlog za omejevanje žensk pri napredovanju.
- **Steklena dvigala:** ta izraz sicer ni pogostokrat omenjen v literaturi, avtorica članka »Omejujejo vas samo pričakovanja drugih«, Nataša Koražija (2002), ga slikovito prikaže kot pojav, ki je rezerviran predvsem za moške, da jih katapultira v vrhove organizacijskih struktur.

4.1.4 Diskriminacija pri plačevanju

Kljub prepričanju mnogih, da so ženske plačane enako kot moški, smo v prejšnjem poglavju ugotovili, da razlike v plačah vsekakor obstajajo. Razlike, ki obstajajo ne moremo pripisati slabši usposobljenosti žensk za delo, del vrzeli v plačah med moškimi in ženskami lahko pripišemo diskriminaciji. Na kakšen način so diskriminirane ženske, da dosežejo manj kot 90 % moške plače, je predstavljeno v nadaljevanju.

Diskriminacijo, ki vpliva na višino plač, lahko razdelimo na (Highlighting pay differentials between women and men, 2003):

- **direktno** – ko so ženske za povsem enako delo plačane manj od moških, torej direktna diskriminacija plač obstaja, ko razlika v plači ne temelji na produktivnosti;
- **distribucijsko** – opisuje dejstvo, da ženske in moški kljub temu, da imajo enake potenciale opravljajo različna dela, to pa zato, ker se v določenih panogah prednostno zaposlujejo moški in le-ti hitreje napredujejo kot ženske kolegice;
- **vredno(s)tno** – ko so plače nižje v poklicih in panogah, v katerih predstavljajo večino ženske, in so zaradi tega dejstva to tudi nižje vrednoteni, manj priznani, nespoštovani poklici;
- **statistično** – delodajalci mnogokrat ocenjujejo posameznike na podlagi povprečnih značilnosti skupine, kateri pripadajo, in ne na podlagi njihovih osebnih karakteristik. Zaradi ženske reproduktivne funkcije in kasnejše vzgoje otrok so ženske tista skupina delovne sile, ki je bolj riskantna za zaposlitev.

Problem je, da obstaja diskriminacija v družbi v veliki meri samo posredno, zaradi česar jo je mnogo težje odkriti in preprečiti. Poleg tega bi bile razlike v plači še višje, če bi upoštevali še dodatke k osnovni plači, kateri naraščajo glede na odgovornost na delovnem mestu.

4.1.5 Dovoljene izjeme diskriminiranja

Neenako obravnavanje obeh spolov oz. preferiranje enega izmed spolov je dopustno, kjer sta ***narava ali kontekst dela takšna, da je spol odločilen dejavnik*** (duhovniki, policistke za osebne preglede, ženske igralke dobijo mesto za žensko vlogo, manekenke, babice pri porodih,...). Prav tako pa ni diskriminatorno obravnavanje pri zaposlovanju, kadar bo delodajalec želel sprejeti v delovno razmerje samo moškega, če bo šlo za ***izjemno težška in naporna dela***, kjer so ženske pravno zaščitene, in kadar so ženske pravno varovane ***v času nosečnosti in po njej***. Naslednja izjema se nanaša na ***pozitivne ukrepe***, ki naj omogočijo enake možnosti za ženske in moške z odpravo obstoječih neenakosti, ki slabo vplivajo na zaposlovanje posameznega spola (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 525). Nedopustno diskriminacijo pa predstavlja npr. nezaposlovanje moškega natararja, četudi je dokazano, da ljudje raje hodijo v lokale, v katerih strežejo ženske.

Povsem legitimno vprašanje, ki sledi iz opisanega položaja delavk, je, zakaj sploh prihaja do diskriminacije, saj je v veliki meri ekonomsko neučinkovita. Kako to, da učinkovit pravni sistem ne more zagotoviti enakosti med spoloma in zakaj ni prepovedana vsakršna diskriminacija. V nadaljevanju diplomskega dela bom predstavila, kako je prepoved diskriminacije predpisana v mednarodnih pravnih virih in kako pri nas.

5 MEDNARODNO PRAVNO VARSTVO DELAVK

Ob stanju, kakršnega izkazujejo statistični podatki, je pomembna dilema učinkovitega pravnega varstva delavk pred diskriminacijo.

Enakopravnost žensk in moških je eno temeljnih človekovih pravic – le-te pa izražajo mednarodni ugled in položaj države. Enakost obeh spolov je cilj, za katerega si morajo prizadevati vse države, saj jih k temu zavezujejo tudi številni mednarodni dokumenti. Zaradi tega dejstva, bom v svojem diplomskem delu najprej opisala mednarodno pravno varstvo žensk, nato še slovensko. Prepoved diskriminacije na področju zaposlovanja urejajo številne mednarodne konvencije, direktive, listine, tako v Organizaciji Združenih narodov, kot tudi v Evropski uniji. Pri deskriptivnem proučevanju mednarodnih dokumentov sem uporabila predvsem primarne vire, ki vsebujejo celotno besedilo v nadaljevanju opisanih pravnih virov.

5.1 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV

Glavni vir norm mednarodnega prava na področju delovnih in socialnih razmerij so akti različnih organizacij. Organizacija Združenih narodov (v nadaljevanju OZN) je sprejela več različnih aktov, ki določajo univerzalne civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na področju dela. OZN je nastala proti koncu druge svetovne vojne, ko so ZDA in še 49 držav podpisale Ustanovno listino OZN v San Franciscu (Vodovnik, 2001, str. 18).

Prizadevanje OZN za pravno varstvo človekovih pravic in svoboščin se zrcali v številnih pravnih aktih, med katere se uvršča Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah in Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. S stališča zagotavljanja enakopravnosti žensk pa so pomembne zlasti tri konvencije: Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Konvencija o pravicah žensk in Konvencija o državljanstvu poročenih žensk.

5.1.1 Splošna deklaracija človekovih pravic³

Sprejela in razglasila jo je Generalna skupščina Združenih narodov 10. 12. 1948 v Parizu. Deklaracijo je Republika Slovenija, kot pravna naslednica, nasledila od bivše SFRJ. Splošna deklaracija človekovih pravic šteje med najpomembnejše dokumente napisane v vsej človeški zgodovini. Določa temeljne državljanske, politične, ekonomske, socialne in kulturne pravice, do katerih so upravičeni vsi ljudje, ne glede na raso, barvo kože, spol, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, narodno in socialno poreklo, premoženje, rojstvo ali kakšen drug položaj (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 1).

1. člen deklaracije pravi, da se vsi ljudje rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice. Nadalje 7. člen določa, da so vsi enaki pred zakonom, brez diskriminacije in imajo pravico do enakega pravnega varstva. Vsi imajo pravico do enakega pravnega varstva pred sleherno diskriminacijo, ki bi kršila to deklaracijo, kakor tudi pred vsakim ščuvanjem k takšni diskriminaciji. S strani delovnega prava je pomemben tudi 23. člen, ki določa, da ima vsakdo pravico do dela in proste izbire zaposlitve, pravico do enakega plačila za enako delo, vsak delavec ima pravico do pravične in zadovoljive nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj. Deklaracija v 26. členu določa, da ima vsakdo pravico do izobraževanja, šolanje na začetni ravni mora biti brezplačno, tehnično, poklicno in višje šolanje pa mora biti vsem enako dostopno (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 2 do 6).

5.1.2 Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah⁴

Vsebina Splošne deklaracije človekovih pravic je bila podlaga za podrobnejšo ureditev omenjene mednarodne pogodbe. Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov dne 16. 12. 1966, začel pa je veljati dne 3. 1. 1976. Jugoslavija je pakt ratificirala leta 1971 (Jambreč, Perenič, Uršič, 1988, str. 437), v Republiki Sloveniji pa velja na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva.

Države pogodbenice tega pakta prevzemajo jamstvo, da bodo v njem razglašene pravice lahko uveljavljene brez kakršnekoli diskriminacije. Tudi moškim in ženskam morajo torej zagotoviti enakopravno uživanje vseh ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, ki izhajajo iz pakta. Podobno kot Splošna deklaracija človekovih pravic, tudi ta pakt priznava pravico do dela, ki obsega pravico do možnosti zaslužka s svobodno izbranim ali sprejetim delom

³ Za celotno besedilo Splošne deklaracije o človekovih pravicah glej v Zbirko mednarodnih dokumentov, 1. del, 1995, stran 1 do 7.

⁴ Za celotno besedilo Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah glej v Zbirko temeljnih mednarodnih dokumentov, 1988, stran 11 do 25.

(6. člen), prav tako pa morajo države pogodbenice priznati vsakomur pravico do pravičnih delovnih pogojev (7. člen). 10. člen države podpisnice zavezuje, da morajo biti matere primeren čas pred rojstvom in po rojstvu otroka deležne posebnega varstva, zaposlenim materam pa mora biti v tem času tudi zagotovljen plačan dopust ali dopust z ustreznimi prejemki iz socialnega zavarovanja. 13. člen podobno kot 26. člen predhodno omenjene deklaracije določa, da ima vsakdo pravico do izobraževanja, le-to pa mora biti vsem enako dostopno (Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov, 1988, str. 13 do 16).

5.1.3 Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk⁵

Deklaracijo je razglasila Generalna skupščina Združenih narodov dne 7. 11. 1967. Slovenija je, tako kot še 152 drugih držav, podpisnica deklaracije. Deklaracija je nastala ob zaskrbljujoči ugotovitvi, da klub številnim mednarodnim pravnim aktom in kljub doseženemu razvoju na področju enakopravnosti, še vedno obstaja precejšnja diskriminacija žensk, kar je predvsem posledica obstoja družbenih in kulturnih stereotipnih vlog, ki se pripisujejo ženskam in moškim. Obstoječe pravno varstvo žensk je bilo pomanjkljivo in zato potrebno bolj specifičnih določb. Prvi dokument, ki je vseboval eksaktne določbe o nediskriminaciji žensk je bila prav pričujoča deklaracija.

V deklaraciji lahko preberemo, da je diskriminacija skrajno nepravilna in pomeni žalitev človekovega dostojanstva. V 2. členu določa, naj se sprejmejo vsi primerni ukrepi za odpravo obstoječih zakonov, običajev, pravil in postopkov, ki diskriminirajo ženske. Izkoreninijo naj se tudi vsi predsodki, ki temeljijo na ideji o manjvrednosti žensk. 9. člen določa, naj se zagotovi vsem ženskam enakopravnost z moškimi na vseh stopnjah izobraževanja. Za vse delavke, oziroma za tiste, ki delo želijo dobiti, je pomemben 10. člen deklaracije, saj določa, da je potrebno sprejeti ukrepe, ki bodo ženskam zagotovili enakopravnost z moškimi na področju ekonomskega in družbenega življenja, še zlasti pa (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 118 do 121):

- pravico do strokovnega usposabljanja, do dela in do proste izbire poklica in zaposlitve ter do napredovanja v poklicu in zaposlitvi;
- pravico do enakega nagrajevanja žensk in moških in enakega obravnavanja pri delu enake vrednosti.

Prepovedati se mora tudi diskriminacija žensk zaradi poroke ali materinstva (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 122).

5.1.4 Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk⁶

Konvencijo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov dne 18. 12. 1979 veljati pa je začela 3. 9. 1981. S strani bivše SFRJ je bila ratificirana 1. 10. 1981, v Sloveniji pa velja od 17. 7. 1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva (Kozmik, Salecl, 1999, str. 29).

⁵ Za celotno besedilo Deklaracije o odpravi diskriminacije žensk glej v Zbirko mednarodnih dokumentov, 1. del, 1995, stran 118 do 122.

⁶ Za celotno besedilo Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk glej v Zbirko temeljnih mednarodnih dokumentov, 1988, stran 95 do 112.

Konvencija nalaga državam, ki so jo ratificirale, da zagotovijo enakopravno udeležbo moških in žensk v političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju. Države zavezuje, da z zakonskimi in drugimi ukrepi, vključno s sankcijami, zagotovijo dejansko enakopravnost med spoloma ter učinkovito varstvo pred vsakim diskriminacijskim postopkom. Namen navedenih ukrepov je sprememba že ustaljenih družbenih in kulturnih vzorcev vedenja moških in žensk ter odprava predsodkov, običajev in vsake druge prakse, ki temelji na pojmovanju manjvrednosti ali večvrednosti enega ali drugega spola, ali na tradicionalni vlogi žensk oziroma moških (Kozmik, Salecl, 1999, str. 29).

Diskriminacija žensk je v 1. členu konvencije opredeljena kot 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 državljanskem ali katerem koli drugem področju (Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov, 1988, str. 97). Ta definicija je izredno široka in v nasprotju z ostalimi definicijami posega na vsa področja življenja, vključno z zasebno sfero. Njena posebnost je tudi, da prepoveduje prav diskriminacijo žensk in ne zgolj diskriminacijo na podlagi spola.

Zelo pomemben je 11. člen konvencije, ki se nanaša na področje zaposlovanja. Določa, da bodo države podpisnice sprejele vse ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na področju zaposlovanja, da bi jim bile na podlagi enakopravnosti moških in žensk zagotovljene enake pravice, kot npr. (Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov, 1988, str. 102):

- pravica do dela, kot neodtujljiva pravica vseh ljudi;
- pravica do enakih možnosti za zaposlitev, vključno z uporabo enakih meril pri izbiri kandidatov za delovno mesto;
- pravica do svobodne izbire poklica in zaposlitve ter pravica do napredovanja, varnosti zaposlitve in vseh ugodnosti in pogojev, ki izvirajo iz dela, kot tudi pravica do strokovnega usposabljanja in prekvalifikacije;
- pravica do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve, kot tudi do enake obravnave za enako delo in enake obravnave pri oceni kvalitete dela;
- pravica do socialne varnosti, zlasti v primeru upokojitve, nezaposlenosti, bolezni, invalidnosti, starosti in druge vrste nesposobnosti za delo, kot tudi pravica do plačanega dopusta;
- pravica do zdravstvenega varstva in varstva pri delu, vključno z varstvom bioloških reproduktivnih funkcij ženske.

Drugi del 11. člena konvencije tudi določa, da morajo države pogodbenice za preprečevanje diskriminacije žensk sprejemati ustrezne ukrepe, ki bodo omogočili uvedbo plačanega porodniškega dopusta ali podobnih socialnih pravic in preprečili odpovedi zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta in odpuščanje z dela zaradi zakonskega stanu (Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov, 1988, str. 102). Ugotavljam, da je bil to prvi mednarodni dokument, ki je razširil doseg svojih določb, saj je dovoljeval uvedbo posebnih ukrepov za doseganje dejanske enakosti spolov.

Generalna skupščina Organizacije Združenih narodov je 6. 10. 1999 soglasno sprejela resolucijo, s katero je sprejela **Opcijski protokol** k omenjeni konvenciji. Ta protokol je pomemben instrument, ki ženskam, ki jim je bila kršena katera izmed pravic, ki jih določa konvencija, omogoča podajanje individualnih pritožb Odboru Organizacije Združenih narodov za odpravo vseh oblik diskriminacije žensk. Pritožbo je mogoče vložiti, ko so izčrpana vsa domača pravna sredstva. Slovenija je v skupini 23 držav, ki so Opcijski protokol podpisale 10. 12. 1999 (Mednarodno pravni instrumenti za varstvo človekovih pravic, 2002).

5.1.5 Konvencija proti diskriminaciji v izobraževanju⁷

Omenila sem že, da je potrebno vzroke za neenakomerno zastopanost posameznega spola v poklicih, potrebno iskati tudi v izobraževalnem sistemu. Da do takšnih razlik v zastopanosti med spoloma ne bi prišlo, je Generalna konferenca Organizacije Združenih narodov za izobraževanje, znanost in kulturo 14. 12. 1960 sprejela Konvencijo proti diskriminaciji v izobraževanju. Omenjena konvencija je v bivši Jugoslaviji veljala od leta 1964, v Sloveniji pa velja od 14. 11. 1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva (Kozmik, Salecl, 1999, str. 29).

Prvi člen omenjene Konvencije interpretira izraz izobraževanje, ki pomeni vse vrste in stopnje izobrazbe ter razmere, v katerih izobraževanje poteka. Izraz diskriminacija pa pomeni kakršnokoli razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti, glede na spol ali druge osebne okoliščine, katerega namen ali učinek je onemogočiti ali poslabšati enako ravnanje z vsemi ljudmi, še zlasti pa ima namen (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 85):

- odvzeti katerikoli osebi ali skupini oseb možnost dostopa do izobrazbe katerekoli vrste ali stopnje;
- omejiti katerokoli osebo ali skupino oseb na šolsko izobrazbo nižje ravni v primerjavi z drugimi;
- uvesti ali vzdrževati ločene izobraževalne ustanove za določene osebe ali določene skupine oseb;
- spravljati katerokoli osebo ali skupino oseb v položaj, ki ni združljiv s človeškim dostojanstvom.

Glede razlikovanja na osnovi spola konvencija torej podaja splošno prepoved diskriminacije. Države pogodbenice te konvencije se tudi obvezujejo, da bodo zasnovale, razvijale in izvajale takšno izobraževalno politiko, ki naj pospešuje enake možnosti za vse in enako ravnanje z vsemi pri izobraževanju (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 87).

5.2 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju MOD) oz. The International Labour Organization je bila ustanovljena leta 1919 na mirovni konferenci v Parizu, leta 1946 pa je

⁷ Za celotno besedilo Konvencije proti diskriminaciji v izobraževanju glej v Zbirko mednarodnih dokumentov, 1. del, 1995, stran 84 do 91.

postala prva specializirana organizacija Organizacije Združenih narodov. Ob ustanovitvi je imela predvsem humanitarne cilje, kasneje pa tudi politične in ekonomske (Kumar, Aristovnik, Bovha, 2001, str. 16).

Boj proti diskriminaciji je bil vodilno načelo že od same ustanovitve MOD. Zapisan je bil že v Ustavi MOD in leta 1944 potrjen še v Filadelfijski deklaraciji.

MOD je k enakosti možnosti in obravnavanja pristopila v treh smereh (Milač, Šetinc Tekavc, 1999, str. 520):

- enakost možnosti in obravnavanja kot bistven pogoj za zagotavljanje demokracije, boj proti diskriminaciji po spolu je bistven za varstvo človekovih pravic; v tej smeri je dan poudarek pravnemu varstvu pravic ter odpravi **de iure**⁸ in **de facto**⁹ diskriminacije glede na spol;
- enakost možnosti in obravnavanja kot predmet socialne pravičnosti in lajšanja revščine z izboljšanjem dostopnosti zaposlitve za ženske ter izboljšanjem delovnih razmer in socialnega varstva; tu je poseben poudarek namenjen revnim ženskam, nezaposlenim ženskam itd.;
- enakost možnosti in obravnavanja kot del socialnega in gospodarskega napredka s pospeševanjem udeležbe žensk pri odločanju.

MOD se pri pospeševanju enakopravnosti poslužuje naslednjih instrumentov (Milač, Šetinc Tekavc, 1999, str. 520):

1. **Konvencije¹⁰ in priporočila¹¹**, ki se nanašajo na dva sklopa:
 - varstvo žensk pred delovnimi razmerami, ki bi ogrožale njihovo reproduktivno funkcijo;
 - zagotavljanje enakosti možnosti in obravnavanja moških in žensk.
2. **Deklaracije¹² in resolucije**, ki določajo najpomembnejša področja boja proti diskriminaciji.
3. **Načrt aktivnosti za zagotavljanje enakosti možnosti in obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju**, sprejet leta 1987, katerega namen je okrepitev pomoči MOD državam in organizacijam delodajalcev in delojemalcev pri sprejemanju politike in izvrševanju meril za pospeševanje enakopravnosti.

Čeprav se večina mednarodnih delovnopравниh standardov nanaša brez razlike na moške in ženske, se nekatere konvencije in priporočila v okviru MOD nanašajo specifično na ženske. Najbolj pomembne konvencije, ki zagotavljajo enakost možnosti in obravnavanja pri

⁸ Priznana diskriminacija

⁹ Dejanska diskriminacija

¹⁰ Konvencije države članice sprejemajo s podpisom, vendar s tem konvencije praviloma še ne postanejo del notranjega pravnega reda države. Za njeno neposredno veljavnost je potrebno ratificirati konvencijo v zakonodajnem telesu.

¹¹ Priporočila niso pravni akti v ožjem pomenu besede, ker ne vsebujejo pravno zavezujočih norm. Prav tako niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red države. Gre za dokumente, ki so običajno sprejeti skupaj s posameznimi konvencijami tako, da državam članicam predlagajo še naprednejši model ureditve, kot je tisti, ki je v pravno zavezujoči konvenciji.

¹² Deklaracije na slovesen način razlagajo neko splošno načelo oz. pravilo mednarodnega prava. So splošni dokumenti, niso neposredno pravno obvezujoči, lahko pa izražajo neko pravno mnenje določene države oz. skupine držav.

zaposlovanju, napredovanju, organiziranju in odločanju kot tudi enakih pogojev pri plačilu za delo, socialnem zavarovanju ipd., so predstavljene v nadaljevanju. Omenjene konvencije so tri izmed 67, katere je Republika Slovenija ratificirala oz. notificirala nasledstvo veljavnosti. Vse tri konvencije v Sloveniji veljajo od 14. novembra 1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva.

5.2.1 Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti¹³

Konvencijo je sprejela Generalna konferenca MOD na svojem 34. zasedanju 29. junija 1951, veljati pa je začela 23. maja 1953 (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 91).

V skladu s to konvencijo pomeni izraz »nagrajevanje« dogovorjeno plačilo ali običajno temeljno ali najnižjo plačo in vse druge dohodke, ki jih izplačuje delodajalec neposredno ali posredno v denarju ali naravi delavcu na podlagi njegove zaposlitve. Izraz »enakost nagrajevanja moške in ženske delovne sile za enako delo« pa zadeva višino nagrajevanja ne glede na spol (1. člen) (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 92).

Vse države, ki so ratificirale omenjeno konvencijo, morajo na način, prilagojen metodam za določanje višine nagrajevanja, spodbujati in kolikor je to v skladu z navedenimi metodami, zagamčiti načelo enakosti nagrajevanja moške in ženske delovne sile za enako delo za vse delavce, torej brez diskriminacije. Pri tem konvencija v drugem členu našteva sredstva, s katerimi naj bi članice to načelo uresničevale (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 92):

- nacionalna zakonodaja;
- vsak drug sistem, po katerem se ureja nagrajevanje, ki ga določa ali priznava zakonodaja;
- kolektivne pogodbe, sklenjene med delodajalci in delavci;
- kombinacija naštetih sistemov.

Pomembna je tudi določba tretjega odstavka 3. člena konvencije, ki določa, da so razlike v višini nagrajevanja, dopustne in ne nasprotujejo načelu enakega plačila moških in žensk za delo enake vrednosti, vendar morajo temeljiti na objektivnih kriterijih, torej neodvisno od spola (Zbirka mednarodnih dokumentov, 1995, str. 92).

5.2.2 Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki pospešuje enakost med moškimi in ženskami na delovnem mestu¹⁴

Konvencijo je sprejela Generalna konferenca MOD na 42. zasedanju 25. junija 1958, veljati pa je začela 15. junija 1960 (Jambrek, Perenič, Uršič, 1988, str. 491). Sodi med najpomembnejše dokumente, sprejete v MOD, še posebej, če jo presojava z vidika njenega prispevka k varstvu človekovih pravic.

¹³ Za celotno besedilo Konvencije št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za enako delo glej v Zbirko mednarodnih dokumentov, 1995, stran 91 do 95.

¹⁴ Za avtentično besedilo Konvencije št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju glej v Jambrek, Perenič, Uršič, 1988, stran 491 do 493.

Diskriminacija je po konvenciji definirana kot (Jambrek, Perenič, Uršič, 1988, str. 491):

- vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih;
- vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali postopek pri zaposlovanju ali poklicih, kar bo lahko vsaka zainteresirana članica na podlagi posvetovanja s predstavniškimi organizacijami delodajalcev in delavcev ter drugih ustreznih organov, če obstajajo, podrobneje uredila.

Diskriminacije po konvenciji pa ne pomenijo razlikovanje, izključitev in dajanje prednosti, ki so utemeljene z zahtevano kvalifikacijo za neko določeno zaposlitev. Prav tako se za diskriminacijo ne štejejo posebni ukrepi varstva ali pomoči, ki jih predvidevajo druge konvencije ali priporočila, ki jih je sprejela MOD. Diskriminacije tudi ne predstavljajo ukrepi proti osebi, ki je individualno upravičeno osumljena, da opravlja dejavnost proti državni varnosti ali za katero je ugotovljeno, da se v resnici ukvarja s tako dejavnostjo, in vsi drugi posebni ukrepi v korist posebnih potreb oseb, ki jim je splošno priznano varstvo ali posebna pomoč (zaradi spola, starosti, invalidnosti, družinskih obveznosti ali pa socialnega in kulturnega položaja). V nadaljevanju prvi člen konvencije določa, da izraz zaposlovanje in poklic vključujeta tudi možnost strokovnega izobraževanja, zaposlitve in vključevanje v različne poklice ter pogoje zaposlitve (Jambrek, Perenič, Uršič, 1988, str. 491).

Pomembna je tudi določba, ki nalaga državam podpisnicam, da morajo oblikovati nacionalno politiko z namenom, da s pomočjo metod, prilagojenih nacionalnim pogojem in navadam, spodbuja enake možnosti in postopke pri zaposlovanju in poklicih, in tako odpravi vse oblike diskriminacije na področju zaposlovanja. Poleg načela enake obravnave, ki pomeni splošno pravno prepoved diskriminacije, konvencija izrecno poudarja načelo enakih možnosti, za uresničevanje katerega je potrebno sprejetje posebnih ukrepov, ki spodbujajo dosego dejanske enakosti (Kozmik, Salecl, 1999, str. 26).

5.2.3 Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)¹⁵

Navedena konvencija, iz leta 1981, je v določeni meri dopolnilo prejšnji in upošteva idejo, da so potrebne spremembe v tradicionalni vlogi moških in žensk v družbi in družini, da bi dosegli popolno enakopravnost med moškimi in ženskami. Konvencija se uporablja tako za delavke kot delavce z obveznostmi do svojih otrok, za katere skrbijo, pa tudi za delavce in delavke z obveznostmi do 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 (Kozmik, Salecl, 1999, str. 27).

Z namenom doseči dejansko enakost možnosti delavcev in delavk in njihovega obravnavanja, mora biti po konvenciji vsaki članici cilj njene državne politike, da omogoči osebam z družinskimi obveznostmi, ki delajo ali želijo delati, da uveljavijo svojo pravico do tega, ne da bi bile pri tem diskriminirane in kolikor je mogoče, brez konfliktov med njihovo

¹⁵ Za avtentično besedilo Konvencije št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju glej v Uradni list Republike Slovenije – MP 15-86/1992.

zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi. Glede pojma diskriminacija pa se konvencija sklicuje na konvencijo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicu (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 520).

Za dosego dejanske enakosti glede možnosti delavcev in delavk in njihove obravnave je zato potrebno sprejeti (Kozmik, Salecl, 1999, str. 27):

- ukrepe, ki delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi omogoči, da uveljavljajo svojo pravico do proste izbire zaposlitve;
- ukrepe, ki naj omogočijo upoštevanje njihovih potreb glede pogojev za zaposlitev in glede socialnega varstva;
- ukrepe, ki naj omogočijo upoštevanje potreb delavcev z družinskimi obveznostmi na področju družbenega načrtovanja;
- še naprej je potrebno razvijati in izboljševati javne in zasebne službe, kot so službe in ustanove za varstvo otrok in pomoč družini;
- ukrepe, ki bi delavcem z družinskimi obveznostmi omogočili, da postanejo in ostanejo sestavni del delovne sile in se po odsotnosti zaradi teh obveznosti ponovno vključijo v delo;
- ukrepe na področju informiranja in izobraževanja, da bi javnost bolje razumela načelo enakih možnosti delavcev in delavk in njihovega enakega obravnavanja ter probleme delavcev z družinskimi obveznostmi in da bi se ustvarilo ozračje, ki bi pripomoglo k premagovanju teh problemov.

Zelo pomembna je tudi prepoved, da bi družinske obveznosti same po sebi postale upošteven razlog za prenehanje delovnega razmerja (Jambrek, Perenič, Uršič, 1988, str. 491).

5.2.4 Ostali pomembnejši dokumenti

Omeniti velja še nekatera prizadevanja MOD pri zagotavljanju enakopravnosti med spoloma, zlasti med in po obdobju 1976 do 1985. Gre predvsem za **Deklaracijo o enakosti možnosti in obravnavanja delavk**, sprejeto leta **1975**, ki poudarja, da so vse oblike diskriminacije po spolu, ki omejujejo enakost možnosti in obravnavanja, nedopustne in jih je treba odstraniti. Naslednji pomemben dokument je tudi **Resolucija o enakosti možnosti in obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju** iz leta **1985**, katera navaja ukrepe, ki pokrivajo področja, kot je enake možnosti pri zaposlovanju, enako plačilo za delo enake vrednosti, izboljšanje delovnih razmer, zagotavljanje varstva materinstva, usklajevanje družinskih obveznosti in zaposlitve, udeležba žensk pri procesih odločanja itd. (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 520).

5.3 SVET EVROPE

Poleg vseh naštetih pravnih aktov so z vidika mednarodnega prava pomembni tudi akti regionalnih mednarodnih organizacij. V Evropi naj na prvem mestu omenim akte Sveta Evrope, ki je mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih, vključno s področjem delovnih razmerij (Vodovnik, 2001, str. 19).

Svet Evrope je bil ustanovljen v Londonu, 5. maja 1949 in zasnovan kot vodilna idejna organizacija v procesu združevanja zahodne Evrope. Danes ima Svet Evrope 44 držav članic, med katere spada tudi Republika Slovenija (članica je od leta 1993) (Predlog zakona o delovnih razmerjih, 2003). Od dokumentov, ki jih je Svet Evrope sprejel na področju, ki je povezano z delovnim pravom, sta vsekakor v ospredju Evropska konvencija o človekovih pravicah in Evropska socialna listina, v nadaljevanju pa so predstavljeni še nekateri pomembnejši dokumenti s področja varstva žensk.

5.3.1 Evropska konvencija o človekovih pravicah¹⁶

Konvencija je bila sprejeta 4. novembra 1950 v Rimu, veljati pa je začela leta 1953. Odtlej je bila dopolnjena s številnimi protokoli, ki so prinesli spremembe in dopolnitve materialne in procesne narave. Republika Slovenija jo je (vključno z vsemi protokoli) ratificirala 14. maja 1994 (Gomien, 1995, str. 7).

Konvencijo štejejo za najbolj izdelano in najbolj učinkovito pogodbo o človekovih pravicah na svetu. Medtem, ko je že omenjena Splošna deklaracija človekovih pravic OZN deklaracija načel, pa je konvencija za vse države, ki jo ratificirajo, obvezujoča. Konvencija deluje na dva načina. Vsaka država članica se lahko obrne na Evropsko komisijo za človekove pravice, če meni, da neka druga država članica ne izpolnjuje svojih obveznosti. Prav tako pa se na Komisijo lahko obrne vsak posameznik, ki se pritoži zoper ravnanje države članice, če je izčrpal vse pravne poti za varstvo človekovih pravic v državi (Končar, 1993, str. 115).

Evropska konvencija o človekovih pravicah vsebuje državljanske in politične pravice. Z vidika enakopravnosti žensk moškimi je najpomembnejši 14. člen, saj zagotavlja uživanje pravic in svoboščin, določenih v tej konvenciji vsem, brez razlikovanja glede na spol, raso, barvo kože, jezik, vero, politično in drugo prepričanje, narodnostni ali družbeni izvor, pripadnosti narodnostni manjšini, lastnino, rojstvo ali druge položaje (Jambrek, Perenič, Uršič, 1988, str. 476).

Omenjena konvencija je predstavljala napredek na področju človekovih pravic in kljub temu je varstvo pred diskriminacijo s t konvencijo manjše v primerjavi s Splošno deklaracijo človekovih pravic, saj je omejeno zgolj na uživanje pravic in svoboščin. Ta splošna določba o nediskriminaciji je nato doživela razširitev: s sprejetjem **Protokola št. 12**, ki se v praksi imenuje kar splošna prepoved diskriminacije. »Republika Slovenija ga je podpisala 7. 3. 2001. Priprave na ta protokol segajo v začetek prejšnjega stoletja, ko so organi Sveta Evrope začutili potrebo po izboljšanju enakosti pri uresničevanju temeljnih pravic med moškimi in ženskami. S Protokolom št. 12 se ženskam in moškimi zagotavlja enake pravice, brez diskriminacije zaradi spola. Protokol zagotavlja pravno varstvo tudi vsem tistim človekovim pravicam, ki jih priznavajo nacionalne zakonodaje držav članic Sveta Evrope, in ne zgolj tistim pravicam, ki so določene v Evropski konvenciji človekovih pravic« (Koman Perenič, 2001, str. 35).

¹⁶ Za celotno besedilo Evropske konvencije o človekovih pravicah glej Jambrek, Perenič, Uršič, 1988, stran 473 do 484.

5.3.2 Evropska socialna listina¹⁷

Ker je Evropska konvencija o človekovih pravicah zaobsegla zgolj državljanske in politične pravice, so bile socialno-ekonomske pravice prepuščene ureditvi v posebnem dokumentu. V ta namen so 18. 10. 1961 sprejeli Evropsko socialno listino (v nadaljevanju ESL). Veljati je začela 26. 2. 1965, ko je dosegla zadostno število ratifikacij (Kozmik, Salecl, 1999, str. 37).

ESL poudarja potrebo po zagotavljanju uživanja pravic iz listine brez kakršnegakoli razlikovanja, ki bi temeljilo na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju, itd. ESL je bila od njenega nastanka naprej večkrat dopolnjena, leta 1988 pa je bil sprejet tudi dodatni protokol, ki je dodal nove pravice (pravica do enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicu brez diskriminacije glede na spol, pravico delavcev do informiranja in posvetovanja v podjetju, pravico delavcev do sodelovanja pri določanju in izboljševanju delovnih razmer in delovnega okolja v podjetju ter pravico starejših oseb do socialnega varstva) (Končar, 1993, str. 117).

Ministrska konferenca o človekovih pravicah, ki je potekala v Rimu novembra 1990, je poudarila potrebo, da bi dali ESL svež zagon. Leta 1991 so se odločili, da bodo posodobili in prilagodili ESL z namenom, da bi upoštevali temeljne socialne spremembe, do katerih je prišlo po sprejemu besedila. Nova ESL bo postopoma nadomestila staro, saj zajema tako pravice, zagotovljene z dopolnjeno listino, kot pravice, zagotovljene z Dodatnim protokolom 1988, razširjena pa je tudi z novimi vrstami pravic. Dopolnjeno ESL je Republika Slovenija ratificirala in velja od 30. 12. 2001 (ESL (spremenjena), 2003).

Za učinkovito uresničevanje pravice do enakih možnosti in obravnave na področju zaposlovanja so se države podpisnice zavezale, da bodo ustrezno ukrepale, predvsem na naslednjih področjih (Kozmik, Salecl, 1999, str. 37):

- na področju možnosti za zaposlitev, varstva pred odpuščanjem in ponovnem vključevanju v poklic;
- na področju poklicnega usmerjanja, usposabljanja, izobraževanja, prekvalifikacij in dokvalifikacij ter rehabilitacije;
- na področju pogojev za zaposlitev in delovnih pogojev, vključno s plačilom, ki mora biti enako za delo enake vrednosti;
- na področju poklicnega razvoja, vključno z napredovanjem.

V ESL je pozornost namenjena tudi pravicam delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enake obravnave. Za družinske obveznosti ne šteje zgolj vzdrževanje otrok, temveč tudi vzdrževanje drugih družinskih članov ožje družine, ki potrebujejo nego ali podporo. Države pogodbenice morajo zagotoviti, da omenjene družinske obveznosti same po sebi niso razlog za prenehanje zaposlitve.

¹⁷ Za celotno besedilo nove, spremenjene Evropske socialne listine glej URL: <http://www.idcse.nuk.si>, 17. 1. 2003.

5.3.3 Resolucija o pospeševalni politiki na področju doseganja dejanske enakosti med ženskami in moškimi

Omenjeno resolucijo so sprejeli na konferenci na Dunaju 5. 7. 1989. Poglavitno izhodišče resolucije je, da za uveljavitev dejanske enakosti, t.i. de facto enakosti med spoloma, ni dovolj le splošna pravna prepoved diskriminacije glede na spol, temveč je potrebno tudi sprejetje posebnih ukrepov v korist diskriminiranih skupin. Resolucija torej odobrava pozitivno diskriminacijo, ki naj se jo doseže z naslednjimi ukrepi (Kozmik, Salecl, 1999, str. 38):

- sprejetje takšnih delovnih pogojev, ki naj olajša hkratno poklicno in družinsko vlogo za oba spola;
- priznavanje starševskega dopusta obema spoloma;
- zagotovitev pravice do enakega plačila in ugodnosti iz zaposlitve za enako delo;
- zagotovitev pravice do enakih možnosti za zaposlitev in uporabo nediskriminatornih meril za izbiro kandidatov za delovno mesto;
- odprava stereotipnih pojmovanj o tradicionalnih vlogah moških in žensk;
- povečanje deleža zaposlenih žensk na vodilnih delovnih mestih, idr.

5.3.4 Priporočilo glede enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na trgu delovne sile

Priporočilo je nastalo predvsem kot odziv na neenake možnosti moških in žensk na trgu delovne sile. Osredotoča se predvsem na problematiko delovnih pogojev ter na potrebo po uveljavitvi različnih oblik delovnega časa, na potrebo po enakih možnostih za zaposlitev in enakem plačilu za enako delo, na starševski dopust, na premajhno zaposlenost žensk na vodilnih delovnih mestih. Vsebinsko je priporočilo podobno zgoraj omenjeni resoluciji in vnovič poziva države k uveljavitvi ustreznih politik, ki bi izenačevale moške in ženske na trgu delovne sile (Kozmik, Salecl, 1999, str. 38).

5.3.5 Priporočilo o enakosti spolov na področju izobraževanja

Eden izmed razlogov za neenakomerno porazdelitev obeh spolov med poklici in stereotopnim pojmovanjem o podrejenosti enega spola drugemu, je zagotovo tudi izobraževalni sistem. Posebno velik vpliv pri oblikovanju posameznikove osebnosti glede spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ima osnovna šola, saj izobražuje in vzgaja ljudi v njihovem zgodnjem življenju.

Priporočilo o enakosti spolov na področju izobraževanja (iz leta 1995), priporoča, da se spremeni izobraževalni sistem in vpelje nekatere nove oblike poučevanja. Svet Evrope svetuje, da države pogodbenice v izobraževalnih institucijah uporabljajo popolnoma nediskriminatoren jezik, preučijo vse stereotipe in jih poskušajo odpraviti, poudarijo pomembnost in dosežke žensk v zgodovini, poskušajo preko medijev vplivati na hitrejšo uveljavitev enakosti spolov ter nudijo obema spoloma enake možnosti nadaljnega izobraževanja (Kozmik, Salecl, 1999, str. 39).

5.4 EVROPSKA UNIJA

Evropska unija (v nadaljevanju EU) je bila ustanovljena na podlagi Rimske pogodbe iz leta 1957, ki je v veljavo stopila 1. 1. 1958. Danes ima EU 15 držav članic, s 1. 5. 2004 pa bo polnopravna članica EU postala tudi Republika Slovenija. Za vse države »združene Evrope« je pomemben zlasti usklajen pravni sistem, katerega namen je poenotiti dolžnosti in pravice prebivalcev EU.

Organi EU na različnih področjih sprejemajo **direktive** (smernice), ki sicer nimajo neposredne urejevalne funkcije, vendar pa so države članice dolžne, da pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljavijo v notranjem pravnem redu in dosežejo rezultate določene v direktivi. Druga vrsta normativnih pravnih aktov, ki jih sprejemajo organi EU so **regulative** (uredbe), ki so neposredno zavezujoči akti. Urejajo tista vprašanja, glede katerih so države članice EU na mednarodno organizacijo prenesle del svoje suverenosti (Vodovnik, 2001, str. 19). Organi EU sprejemajo tudi **odločbe** (zavezujejo določeno število držav članic ter fizičnih in pravnih oseb), **priporočila** (predlagajo določeno smer obnašanja) ter **resolucije, skupna stališča in skupna mnenja**.

Pravni akti in ukrepi EU kažejo, da je eden osrednjih problemov današnje Evrope ravno enakopravnost med spoloma. Še celo več: celotna evropska integracija šteje odpravo diskriminacije med spoloma za eno poglobitvenih nalog tega političnega trenutka. EU meni, da samo enakopravna vključitev obeh spolov v družbo lahko pripomore k hitrejšemu razvoju demokracije in k vzpostavitvi socialne pravičnosti. Načelo enake obravnave je zato eno temeljnih načel EU, ki ga morajo zakonodaje posameznih držav sprejeti v svojih pravnih virih.

V nadaljevanju tega podpoglavja bom predstavila pravne akte EU, ki so neposredno povezani z zaposlovanjem žensk. Ker so našeti v kronološkem zaporedju, lahko hitro opazimo napredek na področju varstva delavk. Splošna oz. nevtralna forma se očitno ni izkazala kot garancija za dejansko enakopravnost žensk, zato je le-ta vedno bolj širila svoj doseg in postopoma preprečevala tudi neposredno diskriminacijo. S tem se zagotavljajo dejanske enake možnosti spolov tudi v praksi.

5.4.1 Pogodba o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti in njen 119. člen

Formalne začetke načela enakega obravnavanja moških in žensk pomeni 119. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti¹⁸, ki govori o enakem plačilu za enako delo ne glede na spol (Svetlik et al., 2002, str. 414).

Člen 119 definira »plačilo« široko, saj v ta okvir šteje plačo (ne glede na to, ali je plačana na časovno enoto ali po učinku) ali kakršnokoli drugo plačilo v gotovini ali kakšne druge vrste, ki ga delavec neposredno ali posredno prejme od svojega delodajalca na račun svoje zaposlitve pri njem. Bistvo 119. člena pogodbe je zahteva, da dostop do plačila in njegova višina ne smeta biti diskriminatorna. Ugotavljanje enakosti plačila nujno zahteva

¹⁸ Evropska gospodarska skupnost za premog in jeklo, Evropska gospodarska skupnost ter Euratom so pravne predhodnice Evropske unije (Vodovnik, 2001, str. 19).

primerljivega delavca nasprotnega spola, s katerim se izvede primerjava. Ta delavec pa mora biti tudi v identični situaciji (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 525).

5.4.2 Direktiva 75/117/EEC z dne 10. 2. 1975 o zbliževanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske¹⁹

Kot smo videli o enakem plačilu za enako delo govori 119. člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske gospodarske skupnosti, Direktiva 75/117 pa gre v svojem 1. členu dlje in zagotavlja enako plačilo za isto delo ali delo, ki ima enako vrednost.

Direktiva 75/117 pomembno dopolnjuje 119. člen pogodbe, torej razširi doseg načela enakega plačila na delo enake vrednosti. Ta razširitev naj bi onemogočila podcenjevanje del, ki jih opravljajo večinoma ženske, so pa enako ali bolj zahtevna kot dela, ki jih običajno opravljajo moški. Za ugotavljanje enake vrednosti dela je direktiva delodajalcu dala na voljo sistem ocenjevanja delovnih mest, v vsakem primeru pa mora biti klasifikacija sestavljena na podlagi enakih meril za moške in ženske. Spol nikakor ne sme biti kriterij za ocenjevanje dela. Za ugotavljanje (ne)diskriminatornosti posameznih klasifikacij oziroma meril so pristojna nacionalna sodišča držav članic (Milač, Šetinc Tekavec, 1999, str. 526).

Omenjena direktiva obvezuje države članice, da uvedejo v svoje pravne sisteme take ukrepe, ki so potrebni, da vsem zaposlenim, ki se čutijo prizadeta zaradi nespoštovanja načela enakega plačila, omogočijo, da s svojimi tožbami sprožijo sodni postopek po tem, ko so izčrpali možnosti pri drugih pristojnih organih (2. člen). Države članice morajo zagotoviti, da postanejo vse določbe kolektivnih pogodb, plačilnih lestvic, sporazumov o plačah ali individualnih pogodb o zaposlitvi, ki so v nasprotju z načelom o enakem plačilu nične ali pa se dopolnijo (4. člen). Zagotoviti morajo tudi ukrepe, s katerimi zavarujejo zaposlene pred odpustitvijo s strani delodajalcev, do česar pride kot posledica pritožbe zaposlenega ali pa kot posledica pravnega postopka, katerega cilj je okrepiti upoštevanje načela o enaki plači (5. člen) (Direktiva 75/117/EEC, 2002).

5.4.3 Direktiva 76/207/EEC z dne 9. 2. 1976 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih razmer

Namen pričujoče direktive je uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah, glede njihovega dostopa do zaposlitve, skupaj z napredovanjem, poklicnim izobraževanjem, delovnih razmer in delovnih pogojev ter socialne varnosti in sicer ne glede na sektor, panogo ali dejavnost in na vseh ravneh zaposlitve oz. položajih v posamezni delovni organizaciji (Kozmik, Salecl, 1999, str. 31). Direktiva izrecno poudarja, da uporaba načela enake obravnave, zahteva popolno prepoved diskriminacije glede na spol, tako posredne kot neposredne, in glede na zakonski status, kar zajema prepoved diskriminacije zaradi nosečnosti, porodniškega dopusta in družinskih obveznosti ter prepoved diskriminacije glede na zakonski stan.

¹⁹ Za avtentično besedilo Direktive 75/117/EEC glej URL: <http://www.cestim.it/luna/dir%20117%20del201975.doc>, 21. 10. 2002.

V pravni podlagi EU torej ni več dvoma, da je poleg neposredne prepovedana tudi posredna diskriminacija. Delodajalec se ne more izogniti očitkom na račun diskriminacije tako, da bi spolno diskriminativno dejanje zamaskiral tako, da bi formalno uporabil neko drugo, spolno nevtrarno merilo, posledica pa bi dejansko bila diskriminatorna obravnava enega spola. Ne samo delodajalci, ampak tudi nacionalna zakonodaja (kamor sodijo tudi kolektivne pogodbe), ne sme na noben način posredno spolno diskriminirati. Če do take diskriminacije pride, na primer v kolektivni pogodbi, pa mora nacionalno sodišče tako določbo takoj izločiti, ne da bi čakalo na nova pogajanja med socialnimi partnerji (Milač, Šetinc Tekavc, 1999, str. 525).

Države članice morajo vse notranje pravne akte, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave spolov ali so s tega vidika zastarele, ukiniti, razveljaviti oziroma dopolniti. Direktiva zahteva od držav članic, da zagotovijo vse potrebne ukrepe, katerih cilj je varstvo pred izgubo zaposlitve, ki bi nastopila zgolj zato, ker je bil na zahtevo delavke ali delavca sprožen postopek pred ustreznim organom zaradi kršitve načela enake obravnave (Kozmik, Salecl, 1999, str. 31).

Omenjena direktiva je bila leta 2002 dopolnjena. Bila je sprejeta **Direktiva 2002/73/EC o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve in poklicnega usposabljanja ter delovnih pogojev**. Pomembne novosti slednje direktive so, da podaja definicijo posredne diskriminacije, da države članice lahko sprejemajo ukrepe za pospeševanje enakih možnosti žensk in moških, še posebej z odpravljanjem obstoječih neenakosti in celo zahteva integracijo načela enakih možnosti v vse predpise, politike in aktivnosti (Flander, 2003, str. 45).

5.4.4 Direktiva 79/7/EEC z dne 19. 12. 1978 o postopnem izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri zadevah socialne varnosti

Direktiva določa, da je treba načelo enakega obravnavanja pri vprašanih socialne varnosti uresničevati najprej v zakonsko določenih programih, ki ponujajo varstvo pred tveganji zaradi bolezni, invalidnosti, starosti, nesreč pri delu, poklicnih bolezni in brezposelnosti ter pri socialni pomoči (Bohinc, 2000, str. 203).

Načelo enakega obravnavanja pri zadevah socialne varnosti pomeni, da ni nobene diskriminacije na podlagi spola, niti posredne niti neposredne, še posebej glede zakonskega ali družinskega statusa, in sicer zlasti v pogojih dostopa in obsega socialnih zavarovanj, v obveznih prispevkih in njihovem izračunavanju in tudi izračunavanju povečanja ugodnosti za partnerja in odvisne družinske člane družine (Bohinc, 2000, str. 203).

5.4.5 Direktiva 86/378/EEC z dne 24. 7. 1986 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v programih poklicne socialne varnosti²⁰

Ta direktiva je nadgradnja večih predhodnih pravnih aktov Sveta Evrope, in sicer Rimske pogodbe, Direktive o enakem obravnavanju iz leta 1976 in Direktive o enakem

²⁰ Za avtentično besedilo Direktive 86/378/EEC glej URL: http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/consleg/pdf/1986/en_1986L0378_do_001.pdf, 17. 12. 2002

obravnavanju na področju socialne varnosti iz leta 1978 (Bohinc, 2000, str. 204). Omenjena direktiva velja za zaposlene osebe, katerih delo je prekinjeno zaradi materinstva, neprostoVOLjne brezposelnosti, bolezni ali nesreče, in za osebe, ki iščejo zaposlitev, ter upokoJence in invalidne osebe (Direktiva 86/378/EEC, 2002).

5. člen direktive, podobno kot direktiva iz leta 1978, prepoveduje vsako diskriminacijo na podlagi spola, tako posredno kot neposredno, še posebej glede zakonskega ali družinskega statusa, in sicer predvsem glede (Direktiva 86/378/EEC, 2002):

- obsega programov in pogojev za dostop do njih;
- obveznosti glede prispevkov in izračunavanja le-teh;
- izračunavanja prejemkov, skupaj s povečanju zaradi zakonskega partnerja in vzdrževalcev ter pogojev, ki urejajo trajanje in obdržanje upravičenosti do prejemkov.

5.4.6 Direktiva 86/613/EEC z dne 11. 12. 1986 o uporabi načela enakega obravnavanja moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo tudi s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom

Namen direktive je zagotoviti izvajanje načela enakega obravnavanja, in sicer za moške in ženske v državah članicah, ki opravljajo dejavnosti kot samozaposleni ali pa prispevajo k izvajanju takšne dejavnosti, in sicer kar se tiče vidikov, ki jih že omenjeni direktivi (Direktiva o enakem obravnavanju iz leta 1976 in Direktiva o enakem obravnavanju v socialni varnosti iz leta 1978) ne urejata (Bohinc, 2000, str. 205).

Tudi ta direktiva torej uvaja načelo enakega obravnavanja oz. odsotnost vsakršne diskriminacije na podlagi spola, tako posredne kot neposredne, in še posebej glede zakonskega ali družinskega statusa za samozaposlene delavce skupaj s kmetovalci in osebami v svobodnih poklicih ter njihovimi pogoji, ki jih določajo državni zakoni, sodelujejo pri dejavnostih samozaposlenega delavca in opravljajo enake ali pomožne naloge (2. člen). Omenjena direktiva, v nasprotju z direktivo iz leta 1978, ščiti samozaposlene ženske med nosečnostjo in materinstvom (Bohinc, 2000, str. 205 do 206).

5.4.7 Direktiva 92/85/EEC o delovnih pogojih in pravicah nosečih delavk

Direktiva določa delovne pogoje in preprečevanje zdravju škodljivih rizičnih delovnih razmer za nosečnice, ženske, ki so rodile, in doječe matere. Direktiva predvideva delo podnevi, neprekinjen porodniški dopust najmanj 14 tednov (od tega obvezno dva tedna pred porodom in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso) in čas za zdravniške preglede pred porodom. Direktiva noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ščiti tudi s prepovedjo odpuščanja teh delavk, v vsem obdobju pa mora delavka dobiti tudi denarno nadomestilo v skladu z nacionalnimi zakoni (Svetlik et al., 2002, str. 415).

5.4.8 Direktiva 96/34/EC o starševskem dopustu

Že v osemdesetih letih je v EU prišla v ospredje problematika usklajevanja dela in družinskega življenja. S tem povezana priporočila se ne nanašajo zgolj na porodniški

dopust, ampak tudi na starševske odsotnosti zaradi nege in vzgoje otrok. Direktiva iz leta 1996 daje delavcem moškega in ženskega spola pravico do neplačane starševske odsotnosti, ki traja vsaj tri mesece in do odsotnosti z dela ob nepredvidenih nujnih dogodkih v družini (Svetlik et al., 2002, str. 415).

5.4.9 Direktiva 97/80/EC o dokaznem bremenu v postopkih zaradi diskriminacije na osnovi spola

Cilj omenjene direktive je predvsem zagotoviti, da bodo države pogodbenice v bodoče zagotovile bolj učinkovite ukrepe na področju pravnega varstva pravic v postopkih pred sodiščem in drugimi državnimi organi ter javnimi ustanovami. Direktiva se nanaša predvsem na civilni in upravni postopek, medtem ko kazenski postopek z njo ni zajet. Za odpravo vsakršne na spolu temelječe diskriminacije morajo države pogodbenice zagotoviti ukrepe, na podlagi katerih bo prizadeti osebi dana možnost izjaviti se o vseh dejstvih in okoliščinah, zaradi katerih meni, da je bilo načelo kršeno. Direktiva uvaja novost, da nosi dokazno breme v postopku nasprotna stranka, ki mora dokazati, da do zatrtjevanjih kršitev ni prišlo (Kozmik, Salecl, 1999, str. 32).

5.4.10 Resolucija 84/C 161/02 z dne 7. 7. 1984 o ukrepih za preprečevanje nezaposlenosti žensk

Ker predstavlja nezaposlenost žensk resen problem pri doseganju dejanske enakosti med spoloma, je potrebno (Kozmik, Salecl, 1999, str. 33):

- zagotoviti pravico do enakih možnosti za sklenitev delovnega razmerja in s tem v zvezi pravice do osebnega dohodka, pri čemer morajo biti v postopku izbire za vse kandidatke in kandidate za neko delovno mesto uporabljena enaka merila;
- spodbujati in povečati delež zaposlenih žensk;
- sprejeti ukrepe pozitivne diskriminacije, na podlagi katerih bodo ženske deležne posebne ureditve, z namenom odprave dejanske diskriminacije.

Resolucija poziva države pogodbenice k razvoju in uveljavitvi takšnih politik, ki bodo spodbujale enake možnosti in postopke pri zaposlovanju in poklicih.

5.4.11 Resolucija 90/C 157/02 o varovanju dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu

Pomembno dopolnilo k že omenjenim direktivam je tudi pričujoča resolucija, ki je nastala kot posledica naraščajoče zavesti o enakem obravnavanju moških in žensk. Resolucija v preambuli navaja, da je nezaželeno spolno ravnanje ali drugo ravnanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo moških in žensk pri delu, nesprejemljivo. Resolucija priporoča, naj države članice sprejmejo ukrepe, na podlagi katerih bi se povečala ozaveščenost v zvezi s spolnim nadlegovanjem. Pravila ravnanja za ukrepanje proti spolnemu nadlegovanju so bila kot aneks priložena priporočilom (Svetlik et al., 2002, str. 415).

5.4.12 Resolucija 95/C 168/02 o uravnoveženi zastopanosti obeh spolov v procesih odločanja

Omenjena resolucija iz marca 1995, upošteva problematiko podpovprečne zastopanosti žensk na odgovornih položajih. Cilj resolucije je dvigniti participacijo žensk v procesih odločanja na političnem, gospodarskem, družbenem in kulturnem področju ter na vseh nivojih odločanja v družbi. S tem naj bi omogočili ženskam imenovanje in napredovanje na vodilna delovna mesta v skladu z njihovimi sposobnostmi in usposobljenostjo (Kozmik, Salecl, 1999, str. 33).

Resolucija poudarja, da je uravnovežena zastopanost žensk in moških v procesih odločanja in prevzemanja odgovornosti na katerikoli stopnji družbenega odločanja, pomemben dejavnik pri ustvarjanju in zagotavljanju enakosti med spoloma. Države članice naj storijo vse, da se bo v prihodnosti delež žensk, zaposlenih na vodilnih delovnih mestih, povečeval in na ta način vodil do enakosti obeh spolov pri odločanju. Spremeniti se mora zavest o ženski sposobnosti, zato naj države skrbijo za redno izdajanje različnih publikacij o zastopanosti žensk v procesih odločanja in naj bodo razvidni rezultati njihovih odločitev (Kozmik, Salecl, 1999, str. 34).

Opažam, da v sredstvih javnega obveščanja vse pomembnejše zadeve komentirajo moški, gostje pomembnejših oddaj so predvsem strokovnjaki moškega spola, na volitvah za pomembne državne funkcije lahko izbiramo predvsem med moškimi kandidati. Vse to vpliva na širok krog prebivalstva, ki si oblikuje mnenje o moški superiornosti.

5.4.13 Priporočilo 96/694/EC z dne 10. 12. 1996 o uravnoveženi zastopanosti žensk in moških v procesu odločanja

Izhodišče priporočila je podobno izhodišču prej obravnavane resolucije, in sicer, da je uravnovežena zastopanost moških in žensk nujen pogoj za demokracijo v sodobni demokratični družbi. Ker družbeni položaj žensk ni zadovoljiv, priporočilo poziva države pogodbenice k razvoju in uveljavitvi ustreznih politik ter na njihovi podlagi k sprejetju takšnih ukrepov, ki naj vodijo k večjemu deležu zaposlenih žensk na vodilnih mestih (Kozmik, Salecl, 1999, str. 35).

Priporočilo se obrača na države z namenom, da le-te sprejmejo takšno politiko in ukrepe ter metode dela, ki bodo ženskam omogočili dostop do vodilnih delovnih mest, kar naj dolgoročno vodi do uravnovežene zastopanosti obeh spolov v procesih odločanja. Države bi morale začeti poudarjati enakost obeh spolov na vseh stopnjah izobraževanja, saj si že otroci in mladina gradi predstave o posameznem spolu, kar vpliva na dožemanje obeh spolov kasneje v življenju. Poudari naj se tudi združljivost poklicnega in družinskega življenja za moške in ženske. Sodobne države bi morale odpraviti tradicionalno mišljenje o vlogah ženske in dominantnega moškega v družbi. Nadalje, priporočilo svetuje podporo raznim organizacijam in ustanovam, ki si prizadevajo za večjo enakost obeh spolov, države pa naj poskrbijo predvsem za uveljavitev uravnovežene zastopanosti tudi v najvišjih državnih organih ter ustanovah, saj so ta razmerja vidna vsem državljanom (Kozmik, Salecl, 1999, str. 35).

6 PRAVNA UREDITEV VARSTVA DELAVK V REPUBLIKI SLOVENIJI

Slovenija, kot demokratična država, ima za enega od ciljev zagotoviti enakost žensk in moških. Kot bomo videli v nadaljevanju je varstvo žensk urejeno v hierarhičnem odnosu. Krovni pravni akt je Ustava Republike Slovenije, ki v svojem 8. členu predpisuje, da morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe pa se uporabljajo neposredno. Seveda ne moremo kar prenesti mednarodnega pravnega varstva v naše okolje, saj se kulturno in družbeno ne moremo homogenizirati z drugimi narodi, kljub temu pa se kot družba moramo vključiti v evropske integracijske tokove. Mednarodne pogodbe – opisane v 5. poglavju – torej uokvirjajo našo pravno ureditev, ki je predstavljena v pričujočem poglavju.

6.1 USTAVNA UREDITEV

Ustava je temeljni pravni akt, na podlagi katerega se določajo človekove pravice in temeljne svoboščine v določeni državi. Ustava Republike Slovenije²¹ velja od 28. 12. 1991 in ni pomenila popolnega pretrganja stika z ustavno ureditvijo v SFRJ, temveč se še naprej uporabljajo nekateri predpisi. V Ustavi RS je spoštovanje in varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin zagotovljeno s sodno, pravno in posebno institucijo neformalnega varstva pravic državljanov in državljanek – varuhom(-injo) človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

V nadaljevanju bom predstavila tiste člene Ustave RS, ki so pomembni z vidika varstva delavk.

Ustavna prepoved diskriminacije je izražena v 14. členu Ustave RS, ki določa, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerikoli drugo osebno okoliščino. S tem ustava določa absolutno prepoved diskriminacije državljanov. Ustava določa, da smo vsi pred zakonom enaki, torej konkretna pravna ureditev za posamezne osebe iste kategorije ne more imeti različne veljave. Ustavno načelo prepovedi diskriminacije in načelo enakopravnosti žensk in moških v ustavi nimata konkretnega urejevalnega besedila, pač pa sta konkretizirani v zakonskih aktih. 15. člen Ustave RS določa, da je zagotovljeno sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve. Tudi v vojnem in izrednem stanju se ne smejo sprejeti ukrepi, ki bi povzročili neenakopravnost, ki bi temeljila na spolu ali katerikoli drugi osebni okoliščini (16. člen) (Ustava Republike Slovenije, 2003).

V 4. poglavju sem opisala diskriminacijo žensk v fazi selekcioniraja kandidatov za prosto delovno mesto. Ženske bi se morale zavedati svojih ustavnih pravic, saj Ustava RS v svojem 38. členu prepoveduje uporabo osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih

²¹ Za avtentično besedilo Ustave RS glej URL: http://www.dz-rs.si/si/aktualno/spremljanje_zakonodaje/ustava/ustava_rs.html, 24. 1. 2003.

podatkov določa zakon. Vsakdo ima pravico seznaniti se z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj in pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi (Ustava Republike Slovenije, 2003).

Ustava v svojem 49. členu določa, da je vsakomur zagotovljena je svoboda dela, vsakdo ima pravico do proste izbire zaposlitve, vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto, prisilno delo pa je prepovedano (Ustava Republike Slovenije, 2003).

57. člen določa, da je izobraževanje svobodno, osnovnošolsko izobraževanje pa je obvezno in se financira iz javnih sredstev. Država ustvarja možnosti, da si državljani lahko pridobijo ustrezno izobrazbo. V tretjem delu ustave, v 66. členu je zapisano, da država ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo ter zagotavlja njuno zakonsko varstvo (Ustava Republike Slovenije, 2003).

Za varstvo ustavnosti in zakonitosti predpisov je pristojno Ustavno sodišče. Novost ustave pa je tudi ustavna pritožba, ki jo lahko vložijo vsakdo z utemeljitvijo, da mu je javna oblast kršila eno od z ustavo zajamčenih človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Glede na to, da je Ustava RS iz leta 1991, so v državnem zboru do danes trikrat dopolnili Ustavo (leta 1997, 2000 in marca 2003). Spremembe se nanašajo na člene št. 3, 47, 68 in 80, ki neposredno ne urejajo varstva žensk. Zanimiv pa je predlog za dopolnitev ustave iz leta 2002, ki želi povečati možnost žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti. Ustava je takrat ostala nespremenjena, trenutno pa se je spet okrepila želja po spremembi ustave. Predlog iz leta 2002, sprememba 44. člena ustave, je zopet aktualen, saj je 17. novembra 2003 končno prišel na dnevni red zasedanja državnega zbora. V kolikor bi se takšen predlog uresničil in bi se na podlagi Ustave RS lahko določili ukrepi za enakopravnejše kandidiranje žensk in moških, bi težko ugovarjali, da je pozitivna diskriminacija protiustavna.

V nadaljevanju poglavja obravnavam zakonsko ureditev varstva nediskriminacij delavk v Sloveniji.

6.2 ZAKONSKA UREDITEV

Ustavno načelo prepovedi diskriminacije in načelo enakopravnosti moških in žensk sta konkretizirana v posameznih zakonih, ki urejajo politično, ekonomsko, socialno, kulturno in druga področja družbenega življenja. Naj še enkrat omenim, da morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodбами, ki obvezujejo Slovenijo. To pomeni, da so mednarodni pravni akti, ki jih je ratificiral državni zbor in sem jih v veliki meri že predstavila, po hierarhiji uvrščeni nad zakone in druge predpise, ne pa nad ustavo. Zakoni, ki določajo način uresničevanja posameznih človekovih pravic in temeljnih svoboščin na posameznih področjih družbenega življenja, vsebujejo v posebnih poglavjih tudi kazenske določbe, katerih cilj je zagotoviti izvajanje zakonov (Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih, 2002).

Kršitev načela enakosti pred zakonom se kaznuje v okviru kaznivega dejanja kršitve enakopravnosti. Kaznivo dejanje stori, »kdor zaradi razlike v spolu ali kakšni drugi okoliščini prikrajša koga za katero izmed človekovih pravic in 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« in se kaznuje z denarno kaznijo ali z zapornim do enega leta (Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih, 2002).

Ker so posamezna ustavna določila konkretizirana v posamičnih zakonih, ki urejajo posamezna področja družbenega življenja, so bolj pomembni zakoni in predpisi, obravnavani v pričujočem podpoglavju. Vsi zakoni in predpisi, ki se posredno ali neposredno dotikajo varstva delavk v Republiki Sloveniji pa so navedeni v Prilogi 1.

6.2.1 Zakon o delovnih razmerjih

Individualna delovna razmerja in tudi pravila kolektivnega dogovarjanja je do nedavnega v Republiki Sloveniji urejal Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR) (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93), ki je bil v osnovnem besedilu sprejet še pred osamosvojitvijo Slovenije, ob upoštevanju zveznega Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89 in 42/90). Pod vplivom politike Evropske unije je med vladnimi in nevladnimi organizacijami dozorelo spoznanje, da v novih razmerah tržnega gospodarstva obstoječa nevtralna zakonodaja na področju delovnih razmerij, ne zadostuje za preprečevanje diskriminacijskih praks. Zato je še v času veljavne normativne ureditve nastal nov predlog ZDR, znotraj katerega so slovenski socialni partnerji skušali urediti skupne interese. Po štirih letih, odkar je bil ZDR prvič dan v obravnavo, so predstavniki vlade RS, delodajalcev ter sindikatov 7. 11. 2001 ratificirali predlog ZDR, z letošnjim letom pa je začel tudi veljati. Nov zakon razveljavlja nekatere predpise in določa prehodno veljavnost nekaterih predpisov oz. določb, zato je s 1. 1. 2003 prenehal veljati Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (razen nekaterih členov) in stari ZDR (razen določb 80., 81., 82., 84., 85. in 86. člena, ki se bodo uporabljale do uveljavitve novega posebnega zakona).

Razlogi za sprejetje novega zakona (Predlog zakona o delovnih razmerjih, 2003):

- Z vidika osamosvojitve Republike Slovenije, pridobitvijo lastne državnosti, je nujno tudi področje individualnih razmerij delavcev normativno v celoti urediti s slovenskim zakonom. Ustava RS pa izrecno določa, da mora država zagotoviti zakonsko varstvo zaposlovanja in dela.
- Kot posledica osamosvojitve se je na novih ustavnih podlagah uveljavil nov sistem organiziranosti delovanja države, njenih organov in lokalnih skupnosti ter javnega sektorja, pri čemer je z vidika delovnih razmerij predvsem pomembna jasna opredelitev statusa nosilcev funkcij oz. zaposlenih v teh službah.
- Vključitev Slovenije kot samostojne države v Mednarodno organizacijo dela, Svet Evrope, skorajšnje članstvo v EU, vse to so procesi, ki zahtevajo harmonizacijo naših predpisov z mednarodnimi dokumenti in standardi, kar velja tudi za področje individualnih delovnih razmerij.

- Vstopanje Slovenije, na evropski trg dela in kapitala, opravljanje začasnega dela naših delavcev v tujini, opravljanje stalnega ali začasnega dela v Sloveniji za tuje pravne osebe, zahteva realizacijo pravil mednarodnega zasebnega prava v zaposlitvenih razmerjih, proučitev potrebe po nadomestitvi določenih pravil, ki jih še ureja jugoslovanski zakon o varstvu državljanov na začasnem delu v tujini oz. po njegovi razveljavitvi, ter ustrezno upoštevanje dokumentov EU, ki se na to problematiko nanašajo.
- Gospodarska reforma in prehod na tržno gospodarstvo, svobodna podjetniška iniciativa, lastninska reforma – privatizacija družbenega premoženja, nove statusne oblike zasebnega sektorja na področju gospodarstva in negospodarstva, so najpomembnejši procesi, ki narekujejo vzpostavitev jasnih dvostranskih odnosov med delom in kapitalom, med delavcem(i) in delodajalcem(i) v individualnem kot tudi v kolektivnih razmerjih.
- Prilagajanja poslovanja evropskim tržnim zakonitostim zahtevajo nove utemeljene delovno pravne rešitve v zvezi s prenehanjem zaposlitve zaradi poslovnih razlogov, stečaja ali drugih načinov prenehanja poslovanja poslovnih subjektov, ter posebne rešitve v primerih spremembe delodajalca.
- Potrebno je zakonsko določiti minimalna pravila pogodbenega delovnega razmerja, ter minimalne pravice, obveznosti in odgovornosti, ki jih imajo pogodbene stranke v delovnem razmerju.
- Zaradi nizkih kazni za prekrške, kot tudi zaradi nemožnosti neposrednega mandatnega kaznovanja s strani inšpektorjev za delo, so se v praksi pogosto pojavljali očitki na prejšnjo zakonsko ureditev. Zato je bilo potrebno z novimi rešitvami pomanjkljivosti odpraviti, tako z jasno opredelitvijo prekrškov, kot tudi z občutnim zvišanjem denarnih sankcij, kot tudi z možnostjo kaznovanja na licu mesta.

Predstavitev ZDR²²

V nadaljevanju želim bolj podrobno predstaviti tiste člene ZDR, ki urejajo pravno varstvo nediskriminacij delavk. Še posebej bom opozorila na novosti v zakonu s tega področja.

Pomembna novost zakona je prepoved diskriminacije. Že v **prvem poglavju** zakona lahko preberemo, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi spola ali zaradi drugih osebnih okoliščin (6. člen, 1. odstavek) (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Kot vidimo, se splošna prepoved diskriminacije po sedanjem zakonu, od razlike z nekdanjim, nanaša ne zgolj na delavca, temveč tudi na kandidata, ki se prijavlja na objavljeno prosto delovno mesto.

2. odstavek 6. člena ženskam in moškim zagotavlja enake možnosti in enako obravnavo pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Da je v ZDR posebej določena enaka obravnavo moških in

²² Celotno besedilo ZDR je dosegljivo na straneh Uradnega lista RS - URL: <http://objave.uradni-list.si/bazeul/URED/2002/042/B/5220062270.htm>, 22. 11. 2002.

žensk v omenjenih situacijah, je posledica nekaterih mednarodnih pravnih virov, ki sem jih že predstavila (Konvencija MOD št. 111 in Direktivi Sveta Evropske Skupnosti 75/117/EEC, 76/207/EEC).

Tako kot Konvencija MOD in Direktive EU določajo, novi ZDR prepoveduje tako neposredno, kot tudi posredno diskriminacijo zaradi spola. Kot sem že omenila, posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni (6. člen, 3. odstavek ZDR).

Da je v novi ZDR vneseno več »evropskega duha« potrdjuje tudi 4. odstavek, saj skladno z mednarodnimi konvencijami določa, da je v primeru kršenja prepovedi posredne in neposredne diskriminacije dokazno breme na strani delodajalca.

Delavke varuje tudi **drugo poglavje** zakona. 23. člen namreč določa, da mora delodajalec, ki zaposluje nove delavce, prosta delovna mesta javno objaviti. Objava prostega delovnega mesta mora vsebovati pogoje za opravljanje dela in rok za prijavo. Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti samo za moške ali samo za ženske, niti ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela (25. člen) (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Omenjeni člen je v skladu z Direktivo 76/207/EEC z dne 9. 2. 1976 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih razmer.

Da so ženske bolje zaščitene v fazi selekcioniranja kandidatov kaže 26. člen, ki določa, da sme delodajalec od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ne sme pa zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje, ali drugemu na spolu temelječem 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 prej navedenih ravnanj s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu (45. člen).

Prekomerno poseganje delodajalcev v zasebnost kandidatov in že zaposlenih delavcev preprečujejo tudi tisti členi ZDR, ki določajo obveznost varovanja delavčeve osebnosti. Z 46. členom je urejeno varstvo delavčevih osebnih podatkov. Na možnost diskriminacije ZDR opozarja tudi v 81. členu, ko odobrava dopustnost odpovedi, v 89. členu, ko obravnava neutemeljene odpovedne razloge, v 112. členu, ko obravnava izredno odpoved delavca. Z vidika varstva delavk je pomemben tudi 115. člen zakona, ki določa, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in

staršem, v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

V **tretjem poglavju** enakopravnost žensk spodbuja 133. člen, kjer se delodajalce obvezuje, da za enako delo in za delo enake vrednosti izplačajo enako plačilo delavcem, ne glede na spol. Vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prej navedenim, so neveljavna (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Opažam, da 133. člen ustreza določbam v Direktivi 75/117/EEC z dne 10. 2. 1975 o zблиževanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske.

Četrto poglavje in njegov prvi del je za ženske izredno pomemben, saj ureja varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti.

188. člen omejuje delodajalca, saj v času trajanja delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke. Četrto poglavje vsem ženskam prepoveduje opravljane podzemnih del in tveganih del, v času nosečnosti in v času dojenja. Delodajalec mora torej nuditi delo, pri katerem delavka ne bo izpostavljena dejavnikom tveganja, v kolikor pa ji to ne omogoči, pa je dolžan (če je delavka odsotna z dela) zagotoviti nadomestilo plače (189. člen). 190. člen delodajalca omejuje v zvezi z nočnim in nadurnim delom delavke/ca v času nosečnosti in starševstva. Delodajalec je dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta, določenega z zakonom. Delavec, ki izrablja starševski dopust, ima pravico do nadomestila plače v skladu s predpisi, ki urejajo starševski dopust (192. člen) (Zakon o delovnih razmerjih, 2002).

Ugotovila sem, da smo s sprejemom novega ZDR naredili ogromen korak na področju varstva delavk, saj z zakonom ni prepovedana samo neposredna diskriminacija, temveč je prepovedana tudi posredna diskriminacija. Zakon predstavlja razvoj politike varstva delavk, z eksplicitnimi določbami nedvomno razširja svoj obseg in odpira nove možnosti za napredek. Vendar je poleg zagotavljanja enake obravnave žensk in moških potrebno ustvariti tudi enake možnosti spolov, kar dosežemo z različnimi ukrepi, ki odstranijo ovire temelječe na spolu. Takšen cilj so si zadali tudi ustvarjalci naslednjega zakona.

6.2.2 Zakon o enakih možnostih žensk in moških²³

Kljub ustavno deklarirani enakosti spolov, vsakdanja praksa in navade v slovenski družbi kažejo in dokazujejo, da neenako obravnavanje spolov in zastopanost na delovnih mestih dejansko obstajata. Izkušnje namreč kažejo, da samo s prepovedjo diskriminacije zaradi spola dejanske enakosti ni mogoče doseči, temveč so potrebni dodatni ukrepi, naporu in prizadevanja, s katerimi se spodbuja polno sodelovanje obeh spolov v celotni družbi. Slovenska ustava in zakonodaja vsebujeta samo določbe, s katerimi prepovedujeta diskriminacijo, med drugim tudi zaradi spola, ne predvidevata pa ukrepov za zagotavljanje enakosti spolov, ki pomeni enake možnosti za uživanje človekovih pravic in uresničevanje

²³ Za celotno besedilo ZEMŽM glej v Uradni list RS št. 59, 2002, str. 6104 do 6109.

osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, in nenazadnje enake možnosti, da izkoriščajo rezultate, ki jih prinaša razvoj. Zaradi pomanjkljive zakonodaje na področju varstva žensk je Slovenija, po zgledu drugih držav v EU, 21. junija 2002 sprejela Zakon o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljevanju ZEMŽM), ki je začel veljati 20. julija 2002 (Uradni list RS, št. 59, 2002, str. 6104).

ZEMŽM nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih žensk in moških v Republiki Sloveniji na tistih točkah, kjer jih je smiselno urejati s posebnim zakonom, in uvaja nove pravne instrumente ter strategije na tistih točkah, ki še niso usklajene z najnovejšimi mednarodnimi dokumenti. Vsebuje usmeritve in napotitve za njihovo uresničevanje v praksi ter opredeljuje odgovornost za izvajanje, spremljanje, ocenjevanje, načrtovanje in poročanje o ukrepih na posameznih v zakonu opredeljenih področjih. To pomeni, da 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 (Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona, 2002).

V 1. členu zakona je določeno, da je ZEMŽM 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 (Uradni list RS, št. 59, 2002, str. 6104).

Zakon v drugem poglavju opredeljuje pojme, kot so enakost spolov (ženske in moški so enako udeleženi na vseh področjih življenja in imajo enake možnosti za uživanje vseh pravic), enako obravnavanje spolov (odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije), posredna in neposredna diskriminacija ter splošni in posebni ukrepi. Splošni in posebni ukrepi so namenjeni odpravi oziroma preprečevanju neenakega obravnavanja spolov in vzpostavljanju dejanske enakosti. Splošni ukrepi se lahko določijo z zakonom kot konkretna oblika diskriminacije, ki je sankcionirana, lahko pa so tudi ukrepi politične narave, namenjeni osveščanju širše javnosti o področju enakih možnosti, strategije razvoja in programi dejavnosti na posameznih področjih družbenega življenja (Uradni list RS, št. 59, 2002, str. 6105).

Zakon med drugim uvaja tudi posebne ukrepe, ki dopuščajo različno obravnavanje žensk in moških, vendar le v primerih, kolikor (tako razlikovanje) temelji na legitimnih ciljih. Posebni ukrepi so razdeljeni na tri podvrste, in sicer na pozitivne, spodbujevalne in programske. Pozitivni ukrepi so ukrepi, ki ob izpolnjevanju enakih pogojev in meril dajejo prednost osebam tistega spola, ki je na določenem področju slabše zastopan oziroma je v manj ugodnem položaju. Ker pozitivni ukrepi lahko predstavljajo tveganje in obstaja možnost zlorab, je natančneje opredeljen tudi način njihovega sprejemanja (7. člen, 4. odstavek) (Uradni list RS, št. 59, 2002, str. 6105). Ugotavljam, da je z opredelitvijo posebnih ukrepov zadoščeno zahtevi Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk ter Direktivi 76/207/EEC, ki določata, da sprejemanje posebnih začasnih ukrepov ne šteje za diskriminacijo.

Pomemben del zakona predstavlja uvedba izobraževanja za enakost na vseh stopnjah šolanja, saj je to osnovni pogoj za postopno osveščanje na tem področju. 12. člen zakona govori, da je izobraževalni sistem ključnega pomena za odpravo predsodkov in stereotipov o vlogah žensk in moških v družbi. Za izobraževalni sistem, ki podpira aktivno državljanstvo obeh spolov, je nujno, da učbeniki ne vsebujejo stereotipov in da je pedagoško osebje dovolj osveščeno o tej problematiki (Uradni list RS št. 59, 2002, str. 6106).

Zakon po zgledu drugih evropskih držav uvaja poseben institut zagovornika oziroma zagovornice enakih možnosti žensk in moških, ki na pobudo posameznika oziroma posameznice obravnava primere morebitne diskriminacije in izdaja pisna mnenja o tem, ali je bila oseba zaradi spola neenako obravnavana. Zaradi takšnega koncepta zakon ne vsebuje sankcij za primer kršitve, temveč podaja samo splošno definicijo neenakega obravnavanja spolov, ki služil kot vodilo za urejanje in sankcioniranje v področni zakonodaji (Uradni list RS, št. 59, 2002, str. 6107 do 6108).

28. člen zakona je namenjen vsem tistim delodajalcem, ki si želijo izogniti se diskriminatornemu ravnanju in so v dvomu o legitimnosti svojih dejanj. Na zagovornika/co se lahko obrnejo s prošnjo za mnenje o tem, ali bodo s svojim ravnanjem povzročili neenako obravnavanje spolov (Uradni list RS, št. 59, 2002, str. 6108).

Namen zakona je torej 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 določiti poseben postopek za reševanje individualnih kršitev načela enakega obravnavanja spolov. Upamo lahko, da bo njegovo učinkovito izvajanje pripomoglo k večji osveščenosti in poznavanju pravic žensk ter v končni fazi, k izboljšanju položaja žensk.

7 STRATEGIJE IN DOBRE PRAKSE ZAPOSLOVANJA IN ENAKOSTI

V prejšnjih dveh poglavjih sem predstavila mednarodno ter pravno varstvo delavk v Sloveniji. V svojem diplomskem delu skušam ugotoviti, zakaj se deklarativna enakost žensk in moških v praksi ne udejadi. Predpostavko, da je za to družbeno anomalijo krivo pomanjkljivo pravno varstvo, na tem mestu že lahko ovržem, saj slovenska zakonodaja prevzema skoraj vsa načela mednarodnih konvencij v zvezi s pravicami žensk. Toda enake pravice še ne pomenijo enakih možnosti. Kljub načelni enakosti in zakonskim pravicam, ki v marsičem celo presegajo tiste, ki jih imajo ženske v Zahodni Evropi, obstaja med formalnimi pravicami in možnostjo njihovega uresničevanja velik razkorak. Ustrezna pravna ureditev torej ne zagotavlja enakih možnosti na trgu delovne sile, zato so izredno pomembni tudi drugi ukrepi, katerih funkcija ni zgolj definiranje pravic in dolžnosti, temveč tudi spreminjanje družbene miselnosti. V nadaljevanju bom predstavila, s kakšnimi ukrepi si prizadevajo doseči dejansko enakost obeh spolov druge evropske države in kako pri nas.

7.1 Evropska unija

Politika zaposlovanja EU je izražena v **Amsterdamski pogodbi**. Pogodba vsebuje obsežno poglavje o politiki zaposlovanja in poziva države članice k usklajevanju razvoja strategij zaposlovanja ter ureja sistem nadzora nad politiko zaposlovanja.

Najpomembnejši mehanizem evropske politike zaposlovanja so **Luksemburške smernice**, na podlagi katerih morajo države članice sprejeti državne akcijske načrte. Smernice predstavljajo konsenz evropskih držav o glavnih problemih na področju zaposlovanja, o ciljih in načinih njihovega uresničevanja. Vseh smernic je preko 20 in so razdeljene v štiri stebre. Z vidika varstva žensk je posebej pomemben četrti steber, saj predstavlja okrepitev ukrepov za izenačevanje možnosti zaposlovanja moških in žensk. Ta steber poudarja enakost obeh spolov, skuša odpraviti razlike med spoloma, usklajuje delo in družinsko življenje ter svetuje državam kako naj ženskam omogočijo ponoven vstop na trg delovne sile (Svetlik et al., 2002, str. 73).

Ena od pomembnih strategij je **uvajanje pozitivnih ukrepov na vsa področja v javnem življenju**. Ti posebni ukrepi lahko omogočajo dosego dejanske enakosti, vendar samo pod pogojem, da ni povzročena diskriminacija. S pozitivnimi ukrepi se skuša doseči predvsem odprava prikritih oblik diskriminacije, ločimo pa jih glede na različne oblike ukrepov (Temeljna izhodišča za pripravo predloga zakona o enakih možnostih moških in žensk v Kozel, 2002, str. 72):

- **ukrepi, ki dajejo prednost predstavnici ali predstavniku podreprezentiranega spola** (to so ukrepi ki dajejo avtomatično ali ne avtomatično prednost predstavniku/ci podreprezentativnega spola, ki izpolnjuje minimalne pogoje ali so enako sposobni/e);
- **podporni ukrepi in pobude za spodbujanje enakosti žensk in moških** (to so ukrepi, ki spodbujajo aktivno vključevanje podreprezentiranega spola z njihovim spodbujanjem h kandidaturi in posebna usposabljanja za ženske, finančne ugodnosti, tekmovanja, ki nagrajujejo podjetja, ki prispevajo k enakosti spolov);
- **proceduralni ukrepi: pozitivni akcijski načrt** (gre za načrte, ki pogosto vključujejo ukrepe, ki predvidevajo obvezne postopke in določene cilje).

Najbolj pogosta oblika pozitivnih ukrepov je **pozitivna diskriminacija**. To pomeni, da se za dosego dejanske enakosti moških in žensk na trgu delovne sile začasno uvaja prednostno zaposlovanje žensk v poklice s pretežno moško populacijo in obratno, ali pa ima določen spol prednosti pri dodatnem izobraževanju. Vendar pa morajo biti države pri implementaciji teh ukrepov še posebej previdne, saj je pojem pozitivna diskriminacija že sam po sebi protisloven. Vsaka diskriminacija je za nekoga negativna. Pozitivna diskriminacija za ženske pomeni negativno diskriminacijo za moške, zato so pozitivni ukrepi lahko problematični glede možnosti zlorabe. Ti ukrepi so zato začasne narave in prenehajo veljati, ko je dosežen zastavljen cilj.

Namen pozitivnih ukrepov je tudi, da poskušajo zaposleni v vzgojno-izobraževalnih programih že zelo zgodaj ozaveščati mladino o enakosti in enakopravnem položaju žensk in moških v družbi, poleg tega pa tudi spodbujanje učenk, da se odločijo za izobraževalne

programe, ki so razpoznavni kot tipično moški (naravoslovje, strojništvo, elektrotehnika, računalništvo, itd.) (Kozel, 2002, str. 73).

Ena izmed pomembnejših strategij, ki jo države članice EU vključujejo v svoje programe, je vključevanje načela enakosti spolov v vsa področja življenja (gender mainstreaming approach). **Integracija načela enakosti spolov** pomeni (re)organizacijo okoliščin, napredek, razvoj in vrednotenje političnih odločitev tako, da akterji, ki se običajno ukvarjajo s sprejemanjem političnih odločitev, integrirajo vidik enakosti spolov v vse politike na vseh ravneh in vseh fazah (Kozmik v Svetlik et al., 2002, str. 416).

V strategijo integracije enakih možnosti so vključeni naslednji ukrepi (Svetlik et al., 2002, str. 416):

- **Zmanjšanje razlik med spoloma** glede dostopa do trga delovne sile, zastopanosti v različnih panogah in poklicih ter kariernih možnosti. Države naj uresničujejo ukrepe, ki bodo omogočili napredovanje žensk.
- **Načrtovanje in uveljavljanje zahtev dela in družinskega življenja** naj bi spodbudilo usklajevanje zahtev dela in družinskega življenja. V to skupino ukrepov spadajo tudi visoko kakovostne javne storitve za varstvo otrok in drugih odvisnih članov družine.
- **Olajševanje reintegracije na trg delovne sile** s posebnim poudarkom na ženskah, ki se ponovno zaposlujejo po daljši odsotnosti, ter na izločitvi ovir za zaposlovanje žensk.

Kot primer dobre prakse lahko navedem zelo odmevno pobudo Evropske unije za uveljavljanje možnosti žensk v zaposlovanju in poklicnem usposabljanju. Ta projekt, imenovan **NOW** (New opportunities for women), se je začel že v tretjem srednjeročnem programu za enake možnosti (1991 do 1995). V četrtem srednjeročnem programu pa je projekt usmerjen na zmanjševanje brezposelnosti med ženskami in izboljšanje položaja že zaposlenih žensk. S skoraj eno milijardo ekujev je program NOW eden največjih programov za ustvarjanje, testiranje in implementacijo novih idej za usposabljanje žensk in zaposlovanje. Projekti NOW se odvijajo v več državah članic EU in so prilagojeni glede na različna kulturna okolja (Svetlik et al., 2002, str. 422).

EU za doseg enakovrednosti za oba spola pripravlja tudi konference, izobraževalne seminarje, izdaja strokovne, specialne in poljudne izobraževalne publikacije, pripravlja priporočila in spremlja položaj žensk po posameznih državah.

7.2 Republika Slovenija

Različne strategije in dobre prakse, ki jih uvajajo države članice EU so zgledi, po katerih se zgleduje tudi Slovenija. Vlada RS se zaveda, da so za odpravo posledic obstoječih stereotipnih vlog žensk in moških v slovenski družbi potrebne pozitivne akcije in posebni začasni ukrepi. Izhajajoč iz že omenjenih evropskih (Luksemburških) smernic, tudi Slovenija pripravlja svojo strategijo zaposlovanja do leta 2006. Tudi pri nas je politika zaposlovanja razčlenjena na štiri stebre, žensko delovno silo obravnava predvsem četrti steber (Toš, Svetlik, 2000, str. 5). Zagotavljanje enakih možnosti med spoloma in usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je v nacionalnem programu razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 zagotovljena z naslednjimi ukrepi (NPzapos, 2003):

- 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;
- razvijanje ukrepov za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje vseh oblik diskriminacij pri iskanju zaposlitve in vstopu v zaposlitev, ohranjanju in napredovanju v zaposlitvi ter dostopu do pravic in ugodnosti iz delovnega razmerja.

Z izboljšanjem položaja žensk se pri nas ukvarjajo tudi **številne vladne in nevladne organizacije, izobraževalne in raziskovalne institucije.**

V okviru državnih mehanizmov za vzpostavljanje enakosti moških in žensk ima osrednjo vlogo **Urad za enake možnosti** (do leta 2001 imenovan Urad za žensko politiko). S svojimi projekti, načrti in cilji najbolj aktivno soustvarja pogoje za doseg enakosti med spoloma. Urad z vidika položaja žensk aktivno sodeluje pri pripravi predpisov, aktov in ukrepov, ki jih sprejema Vlada RS in ministrstva. Enakost obeh spolov spodbuja tudi z informiranjem in osveščanjem javnosti, saj izdaja zloženke, ki obveščajo ženske o njihovih pravicah in možnostih, pripravlja izobraževalne seminarje in okrogle mize. Na uradu imajo od leta 1998 tudi odprti telefon²⁴, na katerega ženske lahko pokličejo, če so doživele diskriminacijo na delovnem mestu ali pri iskanju zaposlitve. Zaradi prizadevanje urada je sprejet Zakon o enakih možnostih žensk in moških²⁵, katerega namen je spodbuditi ukrepe, ki bodo vodili v boljši položaj žensk. Ta zakon uvaja tudi integracijo načela enakosti spolov. V prejšnjem podpoglavju sem že povedala, da je to nova strategija, ki je bila vključena v primarno pravo Evropske Unije. Pomeni dopolnitev obstoječe tradicionalne politike, ki se običajno omejuje zgolj na specifične probleme, izhajajoč iz neenakosti spolov.

Kot drugi državni mehanizem lahko navedem **Komisijo za politiko enakih možnosti žensk in moških pri državnem zboru Republike Slovenije**. Komisija šteje sedem poslancev in tri poslanke in je pristojna za spremljanje položaja žensk in posredovanje predlogov za izboljšanje njihovega položaja. Komisija opravlja svoje naloge v sodelovanju z neodvisnimi strokovnjaki, na svoje seje pa vabi tudi direktorico Urada za enake možnosti žensk in moških (Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999, str. 13).

Poleg obeh formalnih institucijah, ki s svojimi aktivnostmi spodbujata uresničevanje človekovih pravic žensk in si prizadevata k izboljšanju njihovega položaja, imajo za doseg teh ciljev pomembno vlogo tudi **nevladne organizacije, ženske skupine pri političnih strankah, sindikati in druge oblike organiziranega civilnega gibanja**. Danes je v Sloveniji preko 50 nevladnih ženskih skupin, ki jih lahko razvrstimo v pet sklopov: stanovsko organizirane ženske skupine, politično angažirane ženske skupine, neodvisne ženske skupine, ženske skupine v zamejstvu in skupine za pomoč ženskam, žrtvam nasilja (Drugo poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1999, str. 17).

²⁴ Brezplačni telefon 080 12 13, je na voljo vsem ženskam, vsak delovni dan med 8. in 15. uro.

²⁵ Več o Zakonu o enakih možnostih žensk in moških je že bilo napisano na straneh 36 do 38.

Sekcija managerk pri Združenju Manager je ena izmed ženskih skupin, katere glavni cilj je spodbujanje ženskih vodilnih delavk, da čim uspešneje uveljavljajo svoje sposobnosti in v svojem okolju ustvarjajo najboljše možnosti za doseganje dobrih poslovnih rezultatov. S tem se želi uveljaviti pomen ženskega managementa h gospodarskemu in socialnemu razvoju Slovenije. Sekcija že od leta 1991 podeljuje priznanje »Ženskam prijazno podjetje« uspešnim podjetjem, kjer skrbijo za urejenost in prijazne delovne razmere delavk, so na vodilnih mestih ženske in kjer so ženske številno prevladujoča delovna sila. V letu 2002 je to priznanje dobilo podjetje Meblo jogi d.o.o. (Slovenske sekcije in klubi, 2003).

Kljub temu, da Slovenija vzorno sledi smernicam EU, pa se moramo zavedati, da v naše okolje ne moremo kar prenesti zakonov, strategij in dobrih praks držav članic EU. Podobne prakse so izvajali vzporedno v različnih državah, uspešen rezultat pa je bil dosežen samo v nekaterih. Zdi se, da je v teh državah odnos mnogo bolj liberalen in demokratičen, kot pa recimo v državah, kjer je značilna tradicionalna delitev dela med obema spoloma. Ne smemo pozabiti na kulturološke razlike, ki med državami obstajajo in bodo obstajale tudi, ko bo Slovenija članica EU. EU ni ena država, temveč je skupek večih držav ki se med seboj močno razlikujejo, tako po zgodovinskem razvoju, tekoči politiki, predvsem pa v drugačni miselnosti. Tudi če so vsem zagotovljene enake pravice (z veljavnostjo enakih zakonov), to še ne pomeni enakih možnosti za oba spola. Omenila sem že, da so ženske v Slovenije v ekonomskem življenju mnogo bolj enakopravne moškim kot v nekaterih drugih državah. Logično bi bilo, da se bodo tudi naše strategije razlikovale od tamkajšnjih strategij. Za Slovenijo je značilna visoka stopnja delovne aktivnosti žensk, zato je bolj pomembno dvigniti kvaliteto zaposlitve žensk. Ukrepi naj spodbujajo večjo zastopanost žensk na vodilnih in odgovornih položajih, hkrati pa naj tudi težijo k enakem plačilu za enako delovno obremenitev obeh spolov. Država ima pri uresničevanju ukrepov pomembno vlogo, saj je njeno delovanje na področju enakih možnosti spolov ključnega pomena za nadaljnji razvoj družbe. Vsekakor pa ne smemo biti neučakani, saj je za zasuk družbene miselnosti potreben čas in ne zgolj dobro ukrepanje s strani države.

8 SKLEP

V zadnjih desetletjih je prišlo do pozitivnih premikov pri položaju žensk. V Sloveniji, ki je bila do začetka devetdesetih let 20. stoletja vpeta v socialistični sistem, lahko rečemo, da so ženske veliko bolj enakovredne moškim in je diskriminacija žensk relativno manj pereč problem kot v nekaterih drugih zahodnih državah. Ženske imajo iz leta v leto več pravic in bolj enakovreden položaj moškim.

Vendar to še ne pomeni, da so ženske v Sloveniji enakovredne moškim. Ženske so manjvredna delovna sila. To sem ugotovila že na prvih straneh diplomskega dela. Kljub temu, da predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in so večinoma zaposlene za polni delovni čas, je opaziti nesorazmerno porazdelitev posameznega spola po posameznih poklicih. Ženske so koncentrirane v tistih poklicih, ki predstavljajo podaljšek gospodinjskih opravil in skrbi za ljudi. Ti poklici so nižje vrednoteni, manj ugledni, manj perspektivni in slabše plačani kot tipično moški poklici. Prepričanje mnogih, da so ženske slabše plačane

zaradi nižje izobrazbe, ne drži, saj imajo v povprečju celo višjo izobrazbo kot njihovi moški kolegi. Ženske se z diskriminacijo soočijo že na začetku svoje kariere, saj težje najdejo prvo zaposlitev, kasneje pa so diskriminirane pri plačilu, pri možnostih izobraževanja in napredovanja. Preferiranje moškega spola predstavlja diskriminacijo žensk, to pa je pojav, proti katerem se je treba boriti, ga omejevati in po možnosti odpraviti.

Zaradi fenomena ženske manjvrednosti na delovnem mestu, so ženske začele prelagati ali pa se celo odpovedovati rojstvom in porokam, začele so izbirati med družino in kariero. Ženske so na tak način lahko bolj enakovredne moškim, vendar bi spremembe demografskih kazalcev (staranje prebivalstva) imele negativen povraten vpliv na celotno prebivalstvo. Zakaj prihaja do te družbene anomalije, saj je na svetu, kot tudi pri nas, v celotni populaciji približno polovica žensk in takšno razmerje izgleda kot pravilno, uravnovešeno in nudi zdrav razvoj človeštva. Rezultat deduktivnega sklepanja je popolna enakovrednost in zastopanost obeh spolov tudi na trgu delovne sile in menim, da bi večja zaposlenost žensk predstavljala korak k večji ekonomski učinkovitosti.

Enakopravnost obeh spolov, pa je tudi eno temeljnih človekovih pravic, zato me neenakopravnost moških in žensk še toliko bolj preseneča. Učinkovit pravni sistem bi moral zagotoviti vsaj temeljne človekove pravice. V svojem diplomskem delu sem najprej preučila mednarodno pravno varstvo žensk, in s tem primerjala še naše pravno varstvo. V mednarodnih pravnih virih je prepoved diskriminacije predpisana s številnimi konvencijami, listinami in direktivami. Med pregledom mednarodnih dokumentov sem ugotovila, da se je načelo enakih možnosti žensk in moških postopno razvijalo in širilo svoj obseg. Sprva so se mednarodni pravni akti osredotočili na odpravo diskriminacije, sedaj se zagotavlja dejanska enakost spolov v praksi. Nevtralna ureditev glede na spol se je očitno izkazala kot nezadostna, zato se vpeljujejo novi mehanizmi oz. določbe, jamčijo se nove pravice, oblike diskriminatornega ravnanja so točno določene, uvajajo se nove strategije, sprejemajo se posebni začasni ukrepi v korist zapostavljenega spola,...

Slovenija je podpisnica večine mednarodnih dokumentov. S tem se je zavezala, da bo z zakonskimi in drugimi ukrepi zagotovila varstvo pred vsakim diskriminacijskim postopkom in enakopravno udeležbo moških in žensk v političnem, družbenem, kulturnem in ekonomskem življenju. Ženskam in moškim so zagotovljene enake pravice tudi z Ustavo Republike Slovenije, ustavno načelo prepovedi diskriminacije in načelo enakopravnosti obeh spolov pa sta konkretizirana v posameznih zakonih in drugih pravnih aktih, ki urejajo različna področja družbenega življenja. Aktualnost teme diplomskega dela potrjuje tudi sprememba Zakona o delovnih razmerjih, ki je v dopolnjeni obliki začel veljati letos in posebno pozornost namenja prav diskriminaciji žensk. Ocenjujem, da je novi zakon bolj evropski in bolj prijazen do žensk. Vsebuje splošno določbo o prepovedi diskriminacije glede na spol, in pravi, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju (torej ščiti tudi kandidatke za zaposlitev), napredovanju, izobraževanju, itd. Tako kot Konvencije Mednarodne organizacije dela in direktive Evropske unije, tudi naši zakoni prepovedujejo neposredno in posredno diskriminacijo. Slednja je še posebej problematična, saj je za ženske zelo obremenjujoča, hkrati pa težko dokazljiva. Na tej točki ženskam zopet pomaga novi Zakon o delovnih razmerjih, saj je

dokazno breme v primerih uveljavljanja kršitev prepovedi diskriminacije na strani delodajalca.

Toda enake pravice še ne pomenijo enakih možnosti. Ugotovila sem, da kljub deklarirani enakosti in zakonskim pravicam, obstaja med formalnimi pravicami in možnostjo njihovega uresničevanja velik razkorak. V želji zmanjšati to vrzel smo v lanskem letu, po zgledu drugih evropskih držav, dobili popolnoma nov Zakon o enakih možnostih moških in žensk, katerega glavna funkcija je uvesti splošno pravno podlago za sprejem različnih ukrepov, namenjenih izboljšanju dejanskega položaja žensk. Kako močno bo zakon prispeval k boljšemu položaju žensk bomo še videli, vsekakor pa ne moremo pričakovati, da bo sam po sebi popolnoma izkoreninil neenakopravnost obeh spolov.

Da je za marginalizacijo žensk krivo pomanjkljivo pravno varstvo, lahko vsekakor zanikam, saj sem v svojem diplomskem delu ugotovila, da so ženskam na področju zaposlovanja zagotovljene enake pravice kot moškim. Naš pravni sistem ne zaostaja za mednarodnim pravnim sistemom, na določenih točkah ponuja celo ustrežnejše rešitve. Slovenija je v obdobju prilagajanja domačega prava standardom Evropske unije veljala za eno izmed najnaprednejših kandidatk za vstop v EU na področju zaposlovanja in socialne politike, saj je vzorno sledila vsem evropskim smernicam. Problem vidim v preskromnem poznavanju pravic. Ženske bi morale svoje pravice poznati, šele nato bi lahko poskrbele za njihovo uresničevanje v vsakdanjem življenju. Neukost žensk sedaj v veliki meri izkorišča vse preveč delodajalcev. Poleg tega je velika bojazen žensk izguba delovnega mesta in zato raje trpijo diskriminatorno ravnanje s strani delodajalcev, proti katerim sploh ne ukrepajo. Menim, da bi se delavke morale osvoboditi občutka inferiornosti. Preveč žensk je resigniranih in dajejo videz, da se sploh ne želijo postaviti po robu svojim moškim konkurentom. Ker so podložne, se bojijo izraziti svoja čustva, se ne cenijo in imajo malo samospoštovanja. Ženske naj se naučijo konstruktivnega vedenja. Le-to je v nasprotju s podrejenim ali pa celo agresivnim vedenjem učinkovito, poveča samospoštovanje, ne manipulira in ne sodi. Ženske same, bi morale obstoječo problematiko narediti vidno, in ne samo vidno, več bi se moralo govoriti o njej.

Čeprav se povečuje odgovornost države za odpravo diskriminacije, menim da bi se država morala bolj zavzeti za dejansko implementacijo vsebine zakonov, pripisovati večji pomen izobraževanju in ozaveščanju prebivalstva in imeti večjo vlogo pri oblikovanju pozitivne podobe o moškem in ženski (osvobojeni vseh stereotipov). Vzgoja otrok in vzgoja odraslih, ki deluje preko različnih medijev, bi morala biti bolj demokratična in v luči večje enakopravnosti obeh spolov. Predlagam tudi pozitivne sankcije za tista podjetja, ki bodo praktično uveljavila politiko enakih možnosti. Spremembe so potrebne tudi znotraj družine, potrebna je delitev dela v gospodinjstvu ter vzgoji, saj le tako lahko ženska osebnostno in duhovno raste, in hkrati opravlja vloge matere, žene, gospodinje in delavke.

Na vprašanje, ali so ženske enakopravne z moškimi, bi lahko odgovorila z več odgovori. Primerjalno globalno, lahko rečem, da so celo nadpovprečno enakopravne, formalno-pravno imajo povsem enake pravice moškim, v dejanskem življenju pa so ženske nedvomno neenakopravne moškim. Da bo naša družba bolj demokratična – merilo demokratičnosti neke družbe je tudi njen odnos do žensk – pa ne moremo doseči zgolj z uvedbo novih

zakonov, potrebne so globlje družbene spremembe, spremembe generacij, volja in nenazadnje čas... Pot do popolne enakopravnosti žensk z moškimi je zato še dolga in dosegljiva le po korakih.

9 LITERATURA

- 1) Bohinc Rado: Nova delovna razmerja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2000. 325 str.
- 2) Flander Benjamin: Pozitivna diskriminacija v sodni praksi Sodišča ES. Pravna Praksa, Ljubljana, 2001, 103, str. 45.
- 3) Gomien Donna: Kratek vodič po Evropski konvenciji o človekovih pravicah. Ljubljana: Ministrstvo za zunanje zadeve, 1995. 200 str.
- 4) Grošelj Samo et al.: Trg dela, Slovenija 1998. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2000. 357 str.
- 5) Jambrek Peter, Perenič Anton, Uršič Marko: Varstvo človekovih pravic: razprave, eseji in dokumenti. Ljubljana: Mladinska knjiga, 1988. 550 str.
- 6) Jeram Jasna, Kozmik Vera: Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih: poročilo Urada za žensko politiko za obdobje 1990 do 1995. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1997. 162 str.
- 7) Jogan Maca: Seksizem v vsakdanjem življenju. Ljubljana: Znanstvena knjižnica, Fakulteta za družbene vede, 2001. 276 str.
- 8) Kanjuo Mrčela Aleksandra: Ženske v menedžmentu. Ljubljana: ČZP Enotnost, 1996. 195 str.
- 9) Koman Perenič Lidija: Novi protokoli k EKČP. Pravna Praksa, Ljubljana, 2001, 373, str. 13-18.
- 10) Končar Polonca: Mednarodno delovno pravo. Ljubljana: Uradni list RS, 1993. 187 str.
- 11) Koražija Nataša: Omejujejo vas samo pričakovanja drugih. Manager, Ljubljana, 2002, 7, str. 69-73.
- 12) Kozel Petra: Enako plačilo za delo enake vrednosti – primerjava tipično moškega in tipično ženskega poklica, diplomsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, 2002. 92 str.
- 13) Kozmik Vera, Salecl Tanja: Zakoni o enakih možnostih (Primerjalna analiza). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999. 119 str.
- 14) Kumar Andrej, Aristovnik Aleksander, Bovha Simona: Mednarodna ekonomika. Ljubljana: Ekonomska fakulteta v Ljubljani, 2001. 131 str.
- 15) Lipičnik Bogdan: Človeški viri in ravnanje z njimi. Ljubljana: Copis Ljubljana, 1996. 326 str.
- 16) Milač Nina, Šetinec Tekavec Martina: Spolna diskriminacija pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Podjetje in delo, Ljubljana, 1999, 3, str. 519-535.

- 17) Ribičič Ciril: Za bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških. Pravna praksa, Ljubljana, 2002, 18, str. 5-7.
- 18) Svetlik Ivan et al.: Politika zaposlovanja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2002. 498 str.
- 19) Toš Niko, Svetlik Ivan: Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU. Ljubljana: FDV – Institut za družbene vede, 2000. 25 str.
- 20) Ule Nastran Mirjana: Temelji socialne psihologije. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče, 1997. 509 str.
- 21) Vodovnik Zvone: Poglavja iz delovnega in socialnega prava. Koper: Visoka šola za management v Kopru, 2001. 123 str.
- 22) Železnik Neva: Prihodnost pripada ženskam? Naša žena, Ljubljana, 2001, 5, str. 16.
- 23) Žnidaršič Sabina: Ora et labora – in molči ženska! Ljubljana: Založba *cf., 2000. 262 str.

10 VIRI

- 1) Direktiva Evropskega Sveta 75/117/EEC. [URL: <http://www.cestim.it/luna/dir%20117%20del201975.doc>], 21. 10. 2002.
- 2) Direktiva Evropskega Sveta 86/378/EEC. [URL: http://www.europa.eu.int/eur-lex/en/consleg/pdf/1986/en_1986L0378_do_001.pdf], 17. 12. 2002
- 3) Drugo poročilo Republike Slovenije o uresničevanju določil Konvencije Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, 1999. 102 str.
- 4) Evropska Socialna Listina. [URL: <http://www.idcse.nuk.si>], 17. 1. 2003.
- 5) Highlighting pay differentials between women and men, Government Offices. [URL: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/paydiff_en.pdf], 20. 1. 2003.
- 6) Mednarodno pravni instrumenti za varstvo človekovih pravic. [URL: http://www.uem-rs.si/slo/novice/medn_pravni_instr.html], 15. 12. 2002.
- 7) Na kratko o položaju žensk v Sloveniji. [URL: http://www.uem-rs.si/slo/novice/del_polozaj.html], 20. 11. 2002.
- 8) Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006. [URL: <http://www.ius-software/Baze/regi/f/S011F5HS.htm>], 10. 2. 2003.
- 9) Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona. [URL: http://www.uem-rs.si/slo/zakon_em.html], 10. 12. 2002.

- 10) Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih - poročilo urada za žensko politiko za obdobje 1990 do 1995. [URL: <http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/polozajzensk90/10.html>], 20. 11. 2002.
- 11) Predlog zakona o delovnih razmerjih - Ljubljana 1997. [URL: http://www2.gov.si/zak/Pre_Zak.nsf], 17. 1. 2003.
- 12) Slovar slovenskega knjižnega jezika. Elektronska izdaja. Verzija 1.0. Ljubljana: DZS d.d., 1993 do 1997.
- 13) Slovenske sekcije in klubi. [URL: <http://www.zdruzenje-manager.si/slo/sekcije-klubi>], 28. 1. 2003.
- 14) Statistični letopis 2002. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2002. 659 str.
- 15) Statistični letopis RS 2001. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, 2002. 687 str.
- 16) Ustava Republike Slovenije. [URL: http://www.dz-rs.si/si/aktualno/spremljanje_zakonodaje/ustava/ustava_rs.html], 24. 1. 2003.
- 17) Zakon o delovnih razmerjih. [URL: <http://objave.uradni-list.si/bazeul/URED/2002/042/B/5220062270.htm>], 22. 11. 2002.
- 18) Zakon o enakih možnostih žensk in moških. (Uradni list RS, št. 59/2002).
- 19) Zbirka mednarodnih dokumentov, Človekove pravice, 1. del, univerzalni dokumenti. Ljubljana: Društvo za Združene narode za Republiko Slovenijo, 1995. 434 str.
- 20) Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov, Človekove pravice. Ljubljana: Društvo za Združene narode za SR Slovenijo, 1988. 172 str.

11 PRILOGE

PRILOGA 1: Predpisi Republike Slovenije, ki predstavljajo posredno ali neposredno pravno varstvo žensk (Položaj žensk v Sloveniji v devetdesetih, 2002):

- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I),
- Kazenski zakonik Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 71/93),
- Zakon o varuhu človekovih pravic (Uradni list RS, št. 71/93),
- Zakon o prekrških (Uradni list SRS, št. 25/83 42/85, 47/87, 5/90, Uradni list RS, št. 10/91, 13/93 in 66/93),
- Zakon o prekrških zoper javni red in mir (Uradni list SRS, št. 16/74 in 42/86),
- Odločba o enotni klasifikaciji kaznivih dejanj (Uradni list SFRJ, št. 45/78),
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 59/2002),
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS št. 59/2002),
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 39/93),
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 34/93; Aneks Uradni list RS, št. 64/95),
- Uredba o delih, na katera ni mogoče razporejati žensk (Uradni list SRS, št. 12/76),
- Zakon o varstvu in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99),
- Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (Uradni list SRS, št. 14/89),
- Zakon o državljanstvu Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 1/91-I, 30/91-I, 38/92 in 13/94),
- Zakon o zavodih (Uradni list RS, št. 12/91-I in 8/96),
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 12/96 in 23/96),
- Zakon o vrtcih (Uradni list RS, št. 12/96),
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001),
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 2/94 in 38/94),
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 12/92, 5/94 in 7/96),
- Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/92, 13/93 in 9/96),
- Zakon o zdravstveni dejavnosti (Uradni list RS, št. 9/92, 26/92, 37/95 in 8/96),
- Zakon o zdravstvenih ukrepih pri uresničevanju pravice do svobodnega odločanja o rojstvu otrok (Uradni list SRS, št. 11/77 in 42/86),
- Zakon o nalezljivih boleznih (Uradni list RS, št. 69/95),
- Pravilnik o ukrepih za varstvo pred širjenjem okužbe znotraj zdravstvenih organizacij (Uradni list SFRJ, št. 49/86),
- Resolucija o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št.40/93),
- Zakon o obligacijskih razmerjih (Uradni list SFRJ, št. 29/78, 39/85 in 57/89),

- Zakon o zunanjih zadevah (Uradni list RS, št. 1/91-I),
- Zakon o volitvah predsednika Republike (Uradni list RS, št. 39/92),
- Zakon o volitvah v Državni zbor (Uradni list RS, št. 44/92 in 60/95),
- Zakon o določitvi volilnih enot za volitve poslancev v Državni zbor (Uradni list RS, št. 46/92),
- Zakon o poslancih (Uradni list RS, št. 48/92),
- Zakon o evidenci volilne pravice (Uradni list RS, št. 46/92),
- Zakon o Državnem svetu (Uradni list RS, št. 44/92),
- Zakon o določitvi volilnih enot za volitve predstavnikov lokalnih interesov v Državni svet (Uradni list RS, št. 48/92),
- Zakon o političnih strankah (Uradni list RS, št. 62/94).