

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

DISKRIMINACIJA ŠTUDENTOV NA DELOVNIH MESTIH

Ljubljana, februar 2017

SABINA MUGERLI

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Sabina Mugerli, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Diskriminacija študentov na delovnih mestih, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem/svetovalko red. prof. dr. Matejo Drnovšek

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 DISKRIMINACIJA	2
1.1 Zgodovina diskriminacije	2
1.2 Pojem diskriminacija	2
1.3 Oblike diskriminacije na delovnem mestu	3
1.3.1 Neposredna diskriminacija	4
1.3.2 Posredna diskriminacija.....	5
1.3.3 Nadlegovanje	5
1.3.4 Trpinčenje	6
1.3.5 Viktimizacija	7
1.4 Pozitivna diskriminacija	7
1.5 Kdo je lahko diskriminiran	8
2 ŠTUDENSKO DELO	9
2.1 Opredelitev ter obseg študentskega dela	9
2.2 Delovanje študentskih servisov	10
2.3 Opredelitev študenta	12
2.4 Ekonomski položaj študenta	12
3 PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI....	13
3.1 Ustava Republike Slovenije.....	13
3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)	14
3.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM).....	15
3.4 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO).....	15
3.5 Kazenski zakonik.....	15
4 RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŠTUDENTOV NA DELOVNIH MESTIH	16
4.1 Namen in cilji raziskave	16
4.2 Metode dela in omejitve raziskave	16
4.2.1 Struktura intervjuja	17
4.3 Raziskava.....	17
4.3.1 Analiza prvega poglobljenega intervjuja	18
4.3.2 Analiza drugega poglobljenega intervjuja	19
4.3.3 Analiza tretjega poglobljenega intervjuja	20
SKLEP	22
VIRI IN LITERATURA	24

KAZALO SLIK

Slika 1: Primer sindroma steklenega stropa v Cellular Solutions	4
Slika 2: Prikaz upada študentov na višjih in visokih šolah v obdobju 2004-2017.....	11

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Poglobljen intervju 1	1
Priloga 2: Poglobljeni intervju 2	3
Priloga 3: Poglobljeni intervju 3	7

UVOD

Diskriminacijo najlažje razložimo kot slabšo ali manj ugodno obravnavanje določene osebe zaradi kakšne od njenih osebnih okoliščin. Problem, ki se pojavi pri pojavu diskriminacije je ta, da omejuje svobodo ljudi. Diskriminacija v ljudeh vzbudi občutek ponižanosti, prizadetosti in nemoči. Ljudje s prisotnostjo diskriminacije težje razvijajo njihove sposobnosti, kar vpliva na produktivnost in konkurenčnost (Kogovšek & Petković, 2007, str. 9).

Diskriminacija je prisotna tudi na področju dela in zaposlovanja. Da je bila oseba diskriminirana lahko rečemo, kadar je postavljena v manj ugoden položaj glede na njene okoliščine kot so spol, vera, invalidnost, starost, članstvo v sindikatih in drugih stanovskih organizacijah, pa tudi na druge osebne okoliščine.

Žrtve diskriminacije na trgu dela so lahko redno zaposlene osebe, lahko pa so to tudi študentje, ki delajo prek študentskih servisov. Tako eni kot drugi se lahko obrnejo na Uradu za enake možnosti, kjer domnevne kršitve obravnavajo na podlagi pisne ali ustne pobude, ki je lahko tudi anonimna. Kršitelj je tako pozvan k odpravi nepravilnosti, v primeru da le-teh ne odpravi pa se pisno mnenje pošlje pristojni inšpekciji, ki nadalje postopa. Na temo diskriminacije je mogoče dobiti dodatne informacije tudi na spletni strani E študentski servis (Kariera-Moje izkušnje, 2018).

Namen za izdelavo zaključne strokovne naloge izhaja iz lastnega zanimanja iz tega področja. Z izdelavo te zaključne naloge bi prispevala družbi pogled na diskriminacijo s strani študentov. Glavni namen bi bil ta, da bi dobili študentje, ki so bili žrtve diskriminacije glas ter podporo ostalih pri premagovanju težav. Če s samimi rezultati raziskave, če je diskriminacija pri študentih, ki delajo prek študentskih servisov res prisotna, bi vzbudilo pozornost družbe ter zavedanje, da na mladih svet stoji. Drugi namen pa je tudi ta, da bi s predlaganimi rešitvami lahko pomagala tako zdajšnjim, kot tudi bodočim študentom.

Cilj naloge je ugotoviti ali so študentje prek študentskega dela v kakršni fazi diskriminirani ter poiskati jasne odgovore na zastavljena vprašanja. Do odgovorov bom skušala priti na podlagi obstoječih virov in literature iz tega področja. V raziskovalnem delu pa bom izvedla poglobljeni intervju s študenti, kjer bom skušala ugotoviti ali so študentje prek študentskih del res diskriminirani.

Zaključna strokovna naloga je sestavljena iz dveh delov, teoretičnega in raziskovalnega. V prvem delu sem se osredotočila na že obstoječo literaturo. V teoretičnem delu je tako predstavljena diskriminacija, študentsko delo ter kakšna je pravna ureditev prepovedi diskriminacije v Sloveniji. Drugi del pa je sestavljen iz raziskave, za katero sem naredila poglobljeni intervju s študenti, ki delajo prek študentskih del. V tem delu bo glavno raziskovalno vprašanje:

Ali obstaja diskriminacija prek študentskih del?

Sama sem mnenja, da je diskriminacija prisotna, tako da bom svojo hipotezo s pomočjo raziskovalnih metod potrdila ali zavrnila.

1 DISKRIMINACIJA

1.1 Zgodovina diskriminacije

Znaki diskriminacije segajo daleč v zgodovino. Ena izmed držav z zelo izrazito diskriminacijo je Severna Amerika, kjer so leta 1990 v zvezni državi Alabama sprejeli odlok, kateri je navajal, da se morajo na mestnih avtobusih ločevati belci od črncev (Kogovšek & Petković, 2007, str. 5).

Tovrstne situacije pa se niso dogajale zgolj v Severni Ameriki, tudi v Ljubljani je bil podoben primer, ko je varnostnik lokala v stari Ljubljani prepovedal vstop v lokal pri katerem je dejal: »ta lokal ni za take vrste ljudi«. Pri tem so njegove besede merile na homoseksualce (Kogovšek & Petković, 2007, str. 6).

Zaradi tovrstnih primerov se je začel boj proti diskriminaciji. O najrazličnejših oblikah diskriminacije piše zgodovina dvajsetega stoletja in zgoraj navedena primera sta samo kaplja v morje. V Severni Ameriki so v devetnajstem stoletju veljali diskriminatorni predpisi, kateri so prepovedovali temnopoltim prebivalcem udeležbo na volitvah, prav tako pa so jim odtrgali pravico do sredstev, katera bi potrebovali za ekonomski in socialni razvoj. Iz tovrstnih primerov vidimo, da diskriminacija ni posamičen pojav, razsežnosti le-tega pa so lahko grozljive (Kogovšek & Petković, 2007, str. 8).

Tudi skozi zgodovino slovenske družbe je moč opaziti, da so obstajale »politične in socialne« bombe, ki pa so bile s problemom diskriminacije povezane neposredno ali posredno. Že z osamosvojitvijo države Slovenije je bilo mogoče zaznati problematičen odnos države, ko se je zavlačevalo s pravicami izbranih iz seznama nove države, saj le-ti niso do časa uredili slovenskega državljanstva, ali nenaklonjen odnos prebivalstva do drugih verskih skupnosti. V Sloveniji je prevladujoča krščanska vera pri tem pa določeni državljani Slovenije ne odobravajo drugih verskih skupnosti, kar se kaže v dolgoletni izgradnji mošeje v Ljubljani. Prisoten je tudi stereotipno negativen odnos do priseljencev (Devetak, 2006, str. 5).

Iz pregleda zgodovine lahko ugotovimo, da nobena država ni imuna pred diskriminacijo. Še vedno prihaja do tega da so številni ljudje neenako obravnavani na podlagi svoje rase, barve kože, spola, spolne usmerjenosti, starosti, jezika, vere, zdravstvenega stanja, invalidnosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja in drugih osebnih okoliščin. Vse to pa privede do tega, da se omejuje svoboda ljudi, razvijanje njihovih sposobnosti ter njihovo samouresničevanje. Pride do občutka ponižanja tovrstnih ljudi, kar posledično občuti tudi širša družba. To pa se kaže v tem, da se večja socialna neenakost, spodkopava se socialna vključenost in solidarnost – to pa lahko ogrozi politično stabilnost družbe, pojavijo pa se lahko tudi upori, nemiri in vojne (Kogovšek & Petković, 2007, str. 9).

1.2 Pojem diskriminacija

Pojem diskriminacija si vsak posameznik razlaga drugače, zato so tudi definicije tega pojma različne.

»Diskriminacija je vsakršno razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti posamezniku na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem ali na katerem koli področju javnega življenja zaradi rase, nacionalnega ali etničnega porekla, vere, barve kože, spola ali spolne usmerjenosti, socialnega porekla, političnega prepričanja, starosti, zmanjšane duševne ali fizične sposobnosti posameznika, ki ima za cilj ali posledico ukinjanje ali oviranje priznavanja, uživanja sli izvrševanja, na podlagi enakopravnosti, pravic in temeljnih svoboščin človeka« (Devetak, 2008, str. 6).

V razpravah o človekovih pravicah, neenakosti in zaščiti manjšin je diskriminacija eden najbolj uporabljenih terminov. Beseda izhaja iz latinske besede »dicriminare«, kar ima pomen medsebojnega ločevanja. Pri tem gre v pravnem smislu za nedopustno razlikovanje, zato je tudi samo dejanje diskriminacije negativno ovrednoteno. Kljub temu pa v teoriji najdemo tudi pozitivno diskriminacijo ali afirmativno akcijo, pri katerem ranljive družbene skupine postavimo v boljši položaj v primerjavi z ostalimi (Kuhar, 1973, str. 13).

Flander (2004, str. 70) je v okviru pojma »diskriminacija« dejal, da pri tem na splošno razumemo dejavnosti oziroma procese, ki neupravičeno ustvarjajo manj ugoden politični, pravni, socialni ali ekonomski položaj posameznikov.

»Najenostavneje lahko rečemo, da diskriminacija pomeni slabšo ali manj ugodno obravnavanje določene osebe zaradi kakšne od njenih osebnih okoliščin« (Kogovšek & Petković, 2007, str. 9)

Diskriminacija obstaja tudi na etični in verski podlagi, to pa predstavlja za Republiko Slovenijo, kot tudi za druge države Evropske unije pravnomoralni, latentni in varnostni problem (Devetak, 2006, str. 5).

Največkrat so žrtve diskriminacije ljudje, ki nimajo visoke stopnje izobrazbe in se nahajajo na socialnem obrobju družbe. Država bi morala tem žrtvam nuditi finančno pomoč za opravljanje postopkov pri katerih je bilo upravičeno potrjeno, da je bil posameznik žrtev diskriminacije in je bil zavrženo tega prikrajšan pri uživanju temeljnih svoboščin in pravic človeka (Devetak, 2008, str. 6).

Greif (2006, str. 10) je dejal, da diskriminacija pomeni kršitev načela enakega obravnavanja. O diskriminaciji je govora, kadar je neka oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga oseba. Prav to razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali postavljanje osebe v neenak položaj, s ciljem, namenom ali posledico ogroziti ali onemogočiti nekomu uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

1.3 Oblike diskriminacije na delovnem mestu

Pri razlaganju diskriminacije na trgu dela lahko rečemo, da gre za neenako obravnavo oseb, ki pripadajo isti izobrazbeni skupini in se po sposobnostih ujemajo, prav tako pa se ujemajo tudi po kompetencah, učinkovitosti, izkušnjah in drugih za delo ključnih lastnostih. Diskriminacija na trgu dela pa se potem takem kaže pri zaposlovanju, pri določitvi oblike in drugih značilnostih zaposlitve, pri napredovanju in drugih priložnostih, pri odnosih na delovnem mestu, pri delovnih razmerah in pri plačilu (Dolenc, 2011, str. 12).

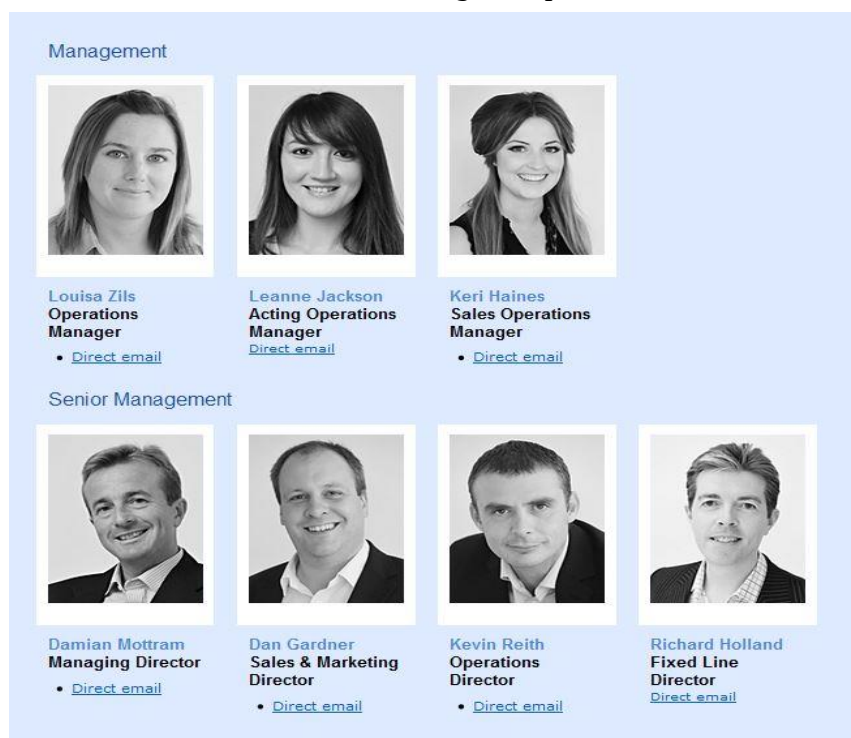
1.3.1 Neposredna diskriminacija

Neposredna diskriminacija skupaj s posredno diskriminacijo spadata, kot najbolj osnovna oblika kategoriziranja oblik diskriminacij. Pri tej obliki izključevanja gre, da je posameznik ali skupina neposredno obravnavana bodisi zaradi spola, vere, narodnosti ali katere koli druge osebne okoliščine (Kuhar, 1973, str. 16).

Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) (Ur. l. RS, št. 33/16) je definicijo neposredne diskriminacije navedel tako: »Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno, kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb«.

Primer neposredne diskriminacije bi bil, če bi bilo v nekem podjetju omogočeno napredovanje v zaposlitvi samo moškim ne pa ženskam. Ta primer in še mnogi drugi primeri, kateri so povezani z diskriminacijo so izpostavljeni na spletni strani evropskega centra za usposabljanje in raziskave za človekove pravice in demokracijo (ETC Graz – pogosto zastavljena vprašanja, 2017). Temu se z drugimi besedami reče tudi učinek steklenega stropa (angl. *glass ceiling effect*). Ta izraz se je najprej pojavil leta 1986 v Wall Street Journal. Pomen tega izraza se nanaša na to, da v določenih podjetjih obstaja neka ovira oziroma steklen strop, ki preprečuje ženskam, da bi napredovale do najvišjih položajev v podjetju. Pri tem pa je poudarek tudi na tem, da tudi če se ženske prebijajo do najvišjega položaja v podjetju so le-te za isto delo manj plačane kot moški. Spodnja slika prikazuje primer podjetja, kjer je prisoten efekt steklenega stropa (Hindle, 2009).

Slika 1: Primer sindroma steklenega stropa v Cellular Solutions



Vir: Cellular Solutions Ltd., (2013).

Podjetje Cellular Solutions je postal šolski primer za razlago sindroma steklenega stropa. V podjetju so bile prisotne ovire, ki so preprečevale ženskam napredovanje do najvišjih položajev v podjetju. Zgornja slika prikazuje, da so na najvišjih položajih v podjetju štirje moški, medtem ko so ženske predstavnice en položaj nižje.

1.3.2 Posredna diskriminacija

Posredna diskriminacija je tista vrsta prakse, kjer se uporabljajo na videz nevtralna merila, vendar je rezultat le-teh tak, da postavljajo posameznika z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj (Kuhar, 1973, str. 17).

Po ZVarD-ju pa je definicija posredne diskriminacije opredeljena tako: »Posredna diskriminacija obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna«.

Kot primer posredne diskriminacije lahko vzamemo restavracije, ki določajo, da je dovoljen vstop izključno in samo osebam, ki ne nosijo pokrivala. Pri tem so postavljene v slabši položaj osebe, ki jim vera zapoveduje nošenje drugačnih oblačil, vključno s pokrivalom. Kot primer posredne diskriminacije na trgu dela pa lahko izpostavimo tista podjetja, ki v svojih prostorih nimajo ustreznega dostopa za invalide le-te pa so v nasprotnem primeru diskriminirane, saj se pri takšnih delodajalcih ne morejo zaposlit. Zakon zato tudi po novem določa preprečevanje diskriminacije oseb z invalidnostjo in imajo zato delodajalci dolžnost sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi se osebam z invalidnostjo omogoči dostop, sodelovanje ali pa napredovanje v službi. Delodajalec bi lahko bil tega upravičen le, če bi ga ti ukrepi nesorazmerno obremenili (ETC Graz – pogosto zastavljena vprašanja, 2017).

1.3.3 Nadlegovanje

Nadlegovanje spada pod najpogostejšo prakso diskriminacije, pri katerem gre za neizčrpen vir najrazličnejših delovanj, posledice le-teh pa so družbeno izključevanje posameznikov ali skupin. Pri nadlegovanju govorimo o nezaželenem delovanju, ki pa je povezano s posameznikovo osebno okoliščino. Takšno nezaželeno delovanje je za posameznika žaljivo, ponižujoče ali sovražno (Kuhar, 1973, str. 17).

Po ZVarD-ju je definicija nadlegovanja navedena tako: »Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, povezano s katero koli osebno okoliščino, ki ima učinek ali namen ustvarjati zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo in žali njeno dostojanstvo«.

Na trgu dela pa je prisotno tudi **spolno nadlegovanje**. Definicija spolnega nadlegovanja pa je po ZVarD-ju opredeljena tako: »Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja«.

1.3.4 Trpinčenje

Med oblikami diskriminacije vključujemo tudi **trpinčenje** (angl. *mobbing*). Na trgu dela je to oblika diskriminacije, ki zelo prisotna. V Sloveniji je na podlagi 47. člena Zakona o delovnih razmerjih in 24. člena Zakona o varnosti in zdravju pr delu izdan pravilnik o prepovedi spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu. Ta pravilnik trpinčenje oziroma mobbing opisuje tako: pri tej obliki gre za vsako negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Ravnanja, ki kažejo da obstaja možnost trpinčenja so napadi na možnost komuniciranja, pri katerem delodajalec onemogoči dostop do kakršnihkoli informacij, v nekaterih primerih pa delodajalci celo prepovejo drugim zaposlenim komunikacijo z žrtvijo. Najbolj uporabljene oblike trpinčenja v praksi pa so: kričanje ali glasno zmerjanje, konstantno kritiziranje dela, konstantno kritiziranje osebnega življenja, videza ali obnašanja, nadlegovanje po telefonu, verbalne grožnje in žalitve, pisne grožnje ter očitno izmikanje stikom.

Švedski delovni psiholog Heinz Leymann, kateri je prvi v Evropi znanstveno proučeval mobbing je dejal: »Mobbing je konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom in/ali posledico izrina iz sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminirajoče« (Leymann, 1996, 165-184).

Mobbing lahko razdelimo na horizontalni ali vertikalni, odvisno od tega kdo mobbing izvaja in kdo je žrtev. Vertikalni mobbing nastane takrat, ko se psihično nasilje izvaja med ljudmi na različnih hierarhičnih položajih v organizaciji. Ločimo štiri skupine, ki predstavljajo vertikalni mobbing, te so:

- psihično trpinčenje (angl. *bossing*),
- ustrahovanje (angl. *bullying*)
- strateško trpinčenje (angl. *strategic mobbing*) in
- trpinčenje nadrejenih s strani podrejenih (angl. *staffing*)

Pri bossingu gre, da en nadrejeni izvaja mobbing nad enim podrejenim, lahko pa gre tudi za serijski mobbing, kjer nadrejeni izvaja mobbing nad vsakim članom skupine postopoma, dokler ne uniči celotne skupine. Bullying predstavlja skoraj prostaško šikaniranje od vrha navzdol. Posebna oblika mobbinga z vrha navzdol je strateški mobbing, kjer se nadrejeni dogovorijo, kateri podrejeni so v njihovi organizaciji nezaželeni in jih je potrebno iz tega razloga izriniti iz organizacije. Največkrat je razlog višek delovne sile ali pa odpustek tistih zaposlenih, ki so nadrejenim postali nesimpatični zaradi kateregakoli razloga. Staffing pa je šikaniranje nadrejenih s strani podrejenih. V tem primeru skupina podrejenih izvaja mobbing nad enim nadrejenim z razlogom, da bi se znebili svojega šefa. Ta oblika mobbinga je zelo redka, kar pa še ne pomeni, da ne obstaja (Blagojevič, 2010, str. 206).

Horizontalni mobbing pa se izvaja med sodelavci na isti stopnji hierarhične lestvice. Največkrat se za ta pojav uporablja kar preprost izraz mobbing. Vzroki za nastanek mobbinga so zelo pogosto odvisni od mobiranih, moberjev, oddelka, vodje, podjetja in celo gospodarskih ciklov. Objektivni vzroki so tako: organizacija dela, način vodenja, socialni položaj mobiranih in moralni nivo posameznikov (Blagojevič, 2010, str. 207).

Pojav mobbinga se stopnjuje po fazah, pričetek pa je pri fazi konflikta. Pri fazi konflikta še ne pomeni, da se bo vsak nastal konflikt razvil v mobbing. V primeru, da vpletene strani najdejo sprejemljivo rešitev ne govorimo o mobbingu. Kadar pa konflikt ni rešljiv in se leta zaostre pa lahko pripelje do mobbinga. Iz tovrstnega konflikta pa se preide v fazo psihoterorja, kjer je prekinjena komunikacija, ogroženo je delo in po podjetju se začenjajo širiti informacije. Opazne so prve motnje med mobiranim in njegovim socialnim okoljem. Mobirani težko vzpostavi kontakt s svojimi sodelavci, saj nima več občutka varnosti in podpore s strani svojih sodelavcev. V tretji fazi pride do prvih disciplinskih ukrepov, kjer mora nadrejeni ukrepati, saj se kakovost dela mobirane osebe poslabša in je zato tudi opozorjen. Kljub temu, da živimo v pravni državi, pa je večino mobbing dejanj težko dokazati. Četrta faza mobbinga se največkrat konča s prekinitvijo delovnega razmerja. Za odpoved se odločita ali mobirani ali pa delodajalec. Mobirani prekine delovno razmerje z razlogom, da pritiska ne zdrži več, kar se kasneje pozna tudi na njegovem zdravstvenem stanju. Največkrat so žrtve tako močno telesno in duševno poškodovane, da je njihov vstop v poklic ali na trg delovne sile skoraj nemogoč (Blagojevič, 2010, str. 208-210).

1.3.5 Viktimizacija

Viktimizacija je tista praksa delovanja, kjer je posameznik zaradi tega, ker je bil izpostavljen diskriminaciji, v postopkih iskanja pomoči izpostavljen neugodnim posledicam. O viktimizaciji govorimo, ko se osebe, ki so bile v preteklosti na delovnem mestu spolno nadlegovanje bojijo podati prijave zaradi posledic, ki bi jih lahko doletele. Viktimizacija se tako nanaša na diskriminacijo, do katere je prišlo v preteklosti (Kuhar, 1973, str. 17).

Definicija viktimizacije je po ZVarD-ju opredeljena tako: »Viktimizacija je izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo«.

1.4 Pozitivna diskriminacija

Flander (2004, str. 101) je pozitivno diskriminacijo v širšem pomenu opredelil kot uveljavljanje posebnega pravnega položaja in posebnih pravic, ki je namenjeno preprečevanju manj ugodnega položaja. S pozitivno diskriminacijo se spodbuja k ustvarjanju enakih možnosti določenih kategorij oseb (šibkejših, socialno ogroženih članov družbe, pripadnikov etničnih manjšin, žensk, starejših, mladine, brezposelnih itd.). Poleg zgoraj navedenega pa pozitivna diskriminacija v širšem pomenu vključuje tudi uveljavljanje ukrepov za povečanje možnosti oziroma sposobnosti za zaposlovanje in enakovredno udeležbo v družbenem življenju, programov zaposlovanja in napredovanja na delovnem mestu, programov posebne pomoči in varstva socialno najbolj ranljivih.

Pozitivno diskriminacijo označujemo lahko tudi z izrazom **pozitivni ukrepi** (angl. *positive action*), nekoliko manj pogosto uporabljena izraza pa sta **posebni ukrepi** (angl. *special measures*) in **začasni ukrepi** (angl. *temporal measures*). Na področju teorije prava sta se uveljavila izraza **pozitivna diskriminacija** (angl. *positive discrimination*) in **prednostno obravnavanje** (angl. *preferential treatment*). Velikokrat pa lahko zasledimo izraz **afirmativni ukrepi** (angl. *affirmative action*), ki pa je uporabljen predvsem v anglo-ameriški pravni terminologiji (Flander, 2004, str. 100).

V vsaki državi so ranljive skupine, ki so zaradi osebnih okoliščin, bolj izpostavljene diskriminaciji. Za tovrstne ranljive skupine sama zagotovitev enakopravnosti ni dovolj. V tovrstnih primerih jim mora država zagotoviti dodatno varstvo. S tem jim država omogoča stalno uživanje posebnih, dodatnih pravic, ki so določene z ustavo ali zakoni in jim s tem zagotavljajo enake možnosti v družbi.

Nekaterim se zdi pojem pozitivna diskriminacija problematičen, ker po njihovem mnenju nobena diskriminacija ne more biti pozitivna. Kot nadomestek temu izrazu se zato uporablja izraz »pozitivni ukrepi«. Kljub temu pa tovrstni ukrepi, ki so zapisani v Slovenski ustavi pripomorejo družbi, da se doseže neka mera enakopravnosti. Primer so učenci, ki ne obvladajo slovenskega jezika in jim je zagotovljena dodatna učna pomoč (Kogovšek & Petković, 2007, str. 14).

1.5 Kdo je lahko diskriminiran

Žrtev diskriminacije je lahko kdor koli, diskriminirani pa so lahko na različne načine. Žrtve diskriminacije so tako lahko ženske, moški, invalidi, starejši, mlajši, lezbijke, geji, pripadnice in pripadniki različnih rasnih, etničnih, jezikovnih, verskih in drugih družbenih skupin, tujke in tujci itd. Največja verjetnost, da bo posameznik ali posameznica utrpela diskriminatorno dejanje, je v primerih, ko sovpadata dve ali več osebnih okoliščin, v teh primerih govorimo o večkratni multipli diskriminaciji. Pomembno je, da zna posameznik prepoznati ali je neko dejanje ali ravnanje diskriminatorno.

V želji, da bi to preveril pa mora odgovoriti na naslednja vprašanja:

- Ali je oseba bila, je ali bi lahko bila obravnavana manj ugodno?
- Ali je podana osebna okoliščina, zaradi katere je oseba bila, je ali bi lahko bila obravnavana manj ugodno?
- Ali je podan primerljiv enak ali podoben položaj, v katerem je oseba bila, je ali bi lahko bila obravnavana manj ugodno?

V primeru, da je odgovor na zgoraj zastavljena vprašanja pritrdilen, gre za diskriminacijo. V Sloveniji pa velja tudi pravna ureditev prepovedi diskriminacije, prav tako pa je Slovenija tudi pogodbenica številnih mednarodnih pravnih instrumentov, ki prepovedujejo diskriminacijo.

Kadar je žrtev mnenja, da je diskriminirana, lahko domnevnega kršitelja ali kršiteljico prijavi pri pristojni inšpekciji. V primerih, ko se diskriminacija dogaja pri iskanju zaposlitve ali v delovnem razmerju, pa se lahko žrtev obrne na pristojnega inšpektorja ali inšpektorico za delo, sproži pa se lahko tudi sodni postopek pred pristojnim sodiščem.

Obseg diskriminacije v družbi se kaže na stopnjo razvoja demokracije v njej. V primeru, da je v državi obravnavan velik obseg diskriminacije, se to kaže v neenakosti v družbi. Osnova demokracije v državi pa temelji prav na načelu enakopravnosti. Pri naslavljanju ali je dejanje diskriminatorno, pa je potrebno paziti tudi da dejstvo, da ni vsako različno obravnavanje diskriminatorno, kar je navedeno tudi v zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja. Diskriminacija se po dosedanjih opažanjih najbolj pojavlja v zasebnopravnih razmerjih, še posebej na področju trga dela (Marinčič, 2011, str. 8).

2 ŠTUDENTSKO DELO

2.1 Opredelitev ter obseg študentskega dela

Študentska organizacija Slovenije je na svoji spletni strani študentsko delo opredelila kot začasno in občasno delo dijakov in študentov. To je ena izmed fleksibilnih oblik dela, namenjena izključno mladim, ki so vključeni v proces izobraževanja in si želijo vključitve na trg dela. Razlog za vključitev je želja po vključitvi na trg dela, tako iz finančnih razlogov, kot tudi zaradi pridobivanja delovnih izkušenj.

Študentsko delo lahko opravljajo osebe:

- S statusom študenta v Republiki Sloveniji
- S statusom dijaka v Republiki Sloveniji, ki so že dopolnile 15 let
- Študentje iz tujih univerz, ki opravljajo študijske obveznosti v Republiki Sloveniji v okviru mednarodnih izmenjalnih programov
- S statusom udeležencev izobraževanja odraslih, pri katerem morajo biti osebe mlajše od 26 let in se izobražujejo po javno veljavnih programih osnovnega, poklicnega, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja
- Osebe, ki so zaključile srednjo šolo v tekočem letu in bodo pridobile status študenta ob začetku novega šolskega leta
- Dijaki in študenti, ki so državljani Republike Slovenije in imajo status dijaka ali študenta v tujini

Z dnem 16.12.2014 je državni zbor Republike Slovenije sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona za uravnoteženje javnih financ (ZUJF). Ta zakon dopolnjuje ureditev na področju začasnega in občasnega dela dijakov in študentov, velja pa od 1.2.2015. V tej novi zakonodaji se osnovni mehanizmi in namen študentskega dela ne spreminjajo. Spremembe se nanašajo bolj na vključitev te oblike dela v sisteme socialnih zavarovanj in določitev minimalne urne postavke (Študentska organizacija Slovenije, študentsko delo).

V praksi je delo ob študiju odlična priložnost, da se vsa pridobljena teoretična znanja nadgradijo s praktičnimi izkušnjami. Za študente je tovrstno delo prek študentskih servisov prvi korak do osamosvojitve. Pri tem se študent sreča z delovnimi odgovornostmi, postavljanjem delovnih prioritet in izpolnjevanju dogovorjenega. Poleg tega pa ima na drugi strani študent tudi priložnost za finančno samostojnost. Študent si na poti do redne zaposlitve pridobi tudi reference, ki so mu v veliko pomoč pri iskanju redne zaposlitve. Kljub vsemu dobremu, pa se študentje srečajo tudi z negativnimi dejavniki študentskega dela. Med te lahko omenimo, da delodajalec do nas nima skoraj nobenih obveznosti, razen plačilo za opravljeno delo, kot drugi razlog je vredno izpostaviti da delodajalci rabijo delo za osemurni delavni za vse dni, kar pa je za rednega študenta zelo težko. Velikokrat pa so na oglasnih deskah v študentskih servisih razobešeni oglasi, da se išče študenta, ki ima minimalno VI. stopnjo izobrazbe, kar je mogoče le pri tistih, ki so vpisani na podiplomski študij. Pod pozitivne dejavnike študentskega dela pa bi lahko navedli to, da tovrstna dela pripomorejo k osebnem razvoju študentov, pridobivajo delovne izkušnje in navade, izboljšajo si finančni položaj ter pridobivajo reference, ki jim bodo v pomoč v bodoče. Pri tem pa so tudi manj zahtevna dela pomemben vir delovnih izkušenj, saj vsako specialistično znanje lahko zraste le iz dobrega poznavanja in nadgradnje osnov (Novak, 2010, str. 11).

Ko je govora o trenutni ureditvi študentskega dela se največje pomanjkljivosti pojavijo pri slabem nadzoru nad izvajanjem in nepreglednost nad obsegom študentskega dela. Kljub temu da je študentsko delo samo po sebi že dovolj uveljavljena oblika dela, še vedno prihaja do izkoriščanja le-tega, saj lahko delodajalci izkoristijo davčno ugodno zaposlovanje imetnikov študentske napotnice. Posredovanje del študentom in dijakom s strani študentskih servisov je že zelo uveljavljena dejavnost, o tem priča tudi dejstvo, da študentski servisi letno izdajo preko milijon napotnic, kar pove da je opravljanje del prek študentskih servisov fleksibilna oblika delovne sile. Za samo evidenco kolikšen je obseg študentskega dela, prihaja do težav pri pridobivanju informacij, kljub sami razvejanosti študentskega dela. Ker ni enotnih sistemov vrednotenja opravljanja študentskega dela, pomeni, da ni evidenc o sami količini in vrednosti opravljanja študentskega dela. Da bi prišli do sklepov kolikšen je obseg samega študentskega dela, bi bila potrebna zahtevna analiza, ki bi vsebovala podatke iz nepovezanih zbirk ter interpretacijo, ki bi lahko podala le oceno tega (Rotar, 2011, str 12).

2.2 Delovanje študentskih servisov

Začetki tovrstnih servisov segajo v leto 1959, tako da izhajajo iz dolgoletne tradicije. Ime »študentski servis« se je prijel v času 50- letnega delovanja. Na splošno gledano so to navadna podjetja, ki opravljajo dejavnost agencij, ki posredujejo začasna in občasna dela in zagotavljajo plačila uporabnikom.

Študentski servis tako deluje kot neprestani zbiralnik ogromnih količin informacij o članih in iskalcih, o podjetjih in delodajalcih ter o prostih delih. Študentski servis deluje preko telefona, elektronske pošte, navadne pošte ali telefaksa. Študentski servis pa je po drugi strani tudi oddajnik množice informacij, ki izdaja napotnice članom, izdaja in odpošilja račune podjetjem, nakazuje zaslužke, nakazuje koncesijske dajatve, vodi izterjave in arbitraže v morebitnih sporih med člani in podjetji. Glavna dejavnost tovrstnih servisov pa je posredovanje začasnih ali občnih del za dijake in študente. Ponujajo tako lažja kot tudi težja fizična dela kot so:

- Administrativna dela
- Anketiranje
- Dela v strežbi
- Degustacije
- Promocije
- Računalniška dela
- Dela v marketingu
- Trženje...

S tem študenti in dijaki pridobijo dragocene delovne izkušnje že na prvih korakih njihovih kariernih poti. Razlogov zakaj se študentje poslužujejo študentskega servisa je več. Največkrat je to zato ker si z delom prek tovrstnih agencij pridobijo dragocene delovne izkušnje in reference, ki bi jim lahko prišle v bodoče prav, kot drugi razlog pa je hitra pot do zaslužka, saj so študentje in dijaki, ki ne prejemajo štipendije in jim to omogoča financiranje študija (Novak, 2010, str. 8).

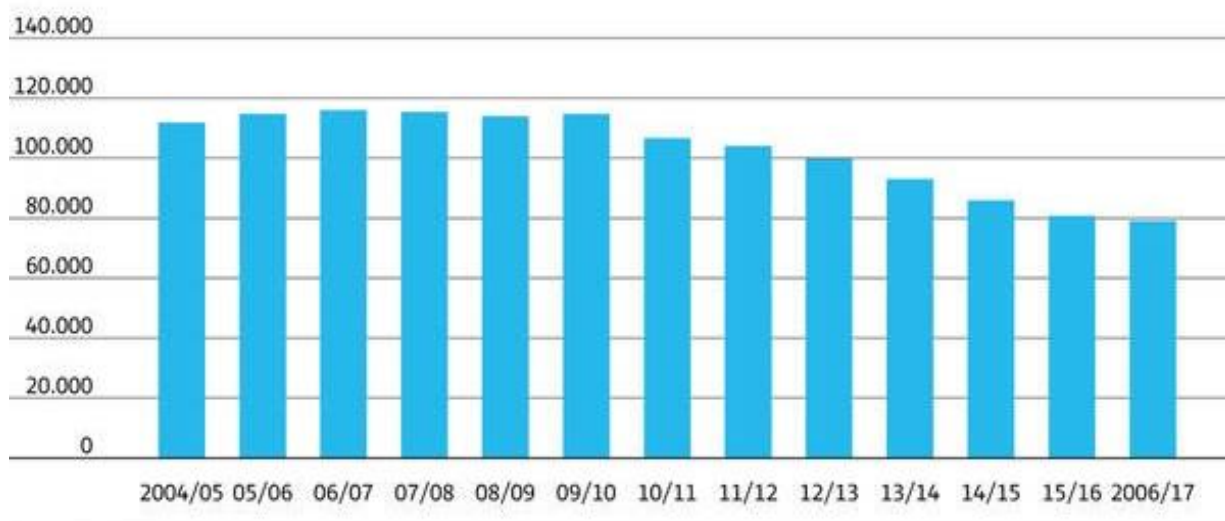
V Sloveniji je študentskih servisov kar nekaj, za predstavitev poslanstva enega izmed teh pa sem si izbrala agencijo M Servis katerega članica sem tudi sama. Poslanstvo agencije M

Servis se glasi tako: »Smo dinamično podjetje, odprto za nove izzive, ki jih vsak dan prinaša poslovno okolje. Z zagotavljanjem kakovostnih storitev na trgu dela in študentskega dela skrbimo za dobrobit naših članov in poslovnih partnerjev, pri katerih pa iščemo tudi priložnosti za nove poslovne podvige.«

V zadnjih letih so se razmere na trgu posredovanja občasnih in začasnih del študentom in dijakom bistveno spremenile. Prihodki v tej dejavnosti so se in se še bodo bistveno zmanjšali zaradi raznih ukrepov zakonodajalca ter omejevanja zakonov. Na drugi strani pa so čedalje večja tudi pričakovanja ustanoviteljev tovrstnih agencij ter seveda dijakov, študentov in podjetij (Agencija M Servis, 2017).

Problem, ki se pojavlja v povezavi s študenti in študentskimi servisi ter državo je ta, da je študentov vedno manj, saj so davki zadnje previsoki. Podatki kažejo, da se je od leta 2008 število študentov znižalo za tretjino. Kot posledica tega, so na vidiku spremembe, ki bi izboljšale dohodninske olajšave za študente in dijake. Ministrstvo za finance si tako prizadeva, da bi olajšavo za študentsko delo spet izenačili s splošno olajšavo. Po letu 2012 so bili stroški za delodajalce, ki so iskali delavce prek servisov večji kot leta prej in so le-ti postali primerljivi drugim oblikam pogodbenega dela in plač. Predsednik Študentske organizacije Slovenije Aleksandar Spremo je v eni izmed njegovih izjav predlagal, da bi se dvignile študentske oziroma dijaške olajšave za delo prej pooblaščenih servisov na raven kot je bilo leta 2012. To bi bilo bolj privlačno za delodajalce med drugim pa se povečala tudi sama konkurenčnost študentskega dela. Število študentov visokošolskega in višješolskega izobraževanja se zmanjšuje, kar prikazuje tudi spodnja slika.

Slika 2: Prikaz upada študentov na višjih in visokih šolah v obdobju 2004-2017



Vir: Fidermuc (2017).

Slika torej prikazuje, da se število študentov visokošolskega in višješolskega izobraževanja zmanjšuje. V študijskem letu 2016/2017 se jih je vpisalo 79.547 ali približno 1000 manj kot leto pred tem. Ta upad po letih lahko pripišemo tudi manj številnim generacijam mladih. V primeru, da se bo študentska olajšava zvišala na 100 odstotkov splošne, pa bo to

ugodno vplivalo na študente in bo bistveno izboljšalo trenutni položaj, pravi Saša Proček iz e-študentskega servisa (Fidermuc, 2017).

2.3 Opredelitev študenta

V 65. členu piše, da je študent oseba, ki se vpiše na visokošolski zavod na podlagi razpisa za vpis in se izobražuje po dodiplomskem ali podiplomskem študijskem programu. Študent status izkazuje s študentsko izkaznico. Študent ima tako pravico do vpisa in izobraževanja pod pogoji, ki so določeni z zakonom, statutom in študijskim programom. Za študente tako velja, da lahko enkrat v času študija ponavljajo letnik ali spremenijo študijski program ali smer, v primeru da na prejšnji smeri ali študijskem programu niso izpolnili obveznosti. Prav tako velja, da se ob rednem napredovanju izobražujejo in dokončajo študij pod pogoji, ki so veljali ob vpisu. Študent se lahko izobražuje tudi po več študijskih programih (vzporedno izobraževanje), po interdisciplinarnih ali po individualnih študijskih programih, ki jih izvaja eden ali pa več visokošolskih zavodov. Študent pa ima lahko tudi to možnost, da napreduje in dokonča študij v krajšem času, kot je predvideno s študijskim programom.

2.4 Ekonomski položaj študenta

Blatnik (2007, str. 37) navaja, da transfere posameznikom in gospodinjstvom uvrščamo med tekoče transfere javnofinančnih odhodkov, le-ta zajemajo vsa plačila, ki so namenjena za njihovo tekočo porabo in predstavljajo splošen dodatek k družinskim dohodkom ali nadomestilom posameznikov in gospodinjstvom za posebne vrste izdatkov, med katere spada tudi štipendija.

V Uradnem listu Republike Slovenije pod 2139. Zakon o štipendiranju piše »Štipendija je pravica do denarnega prejemka, ki se dodeli za posamezni izobraževalni program na posamezni ravni izobraževanja« Poznamo več vrst štipendij med drugim:

- Državne štipendije
- Zoisove štipendije
- Štipendije za deficitarne poklice
- Štipendije za Slovence v zamejstvu in po svetu
- Štipendije Ad futura

Med naštetimi je za študente zelo pomembna kadrovska štipendija, njena vloga pa je v posredovanju informacij javnosti o profilih, po katerih je večje povpraševanje. Število kadrovske štipendije na žalost upada, eden izmed razlogov pa je ta, da imajo delodajalci na izbiri veliko kadrov med iskalci zaposlitve, zato ne čutijo potrebe po vlaganju dodatnih sredstev v štipendiranje. Kadrovske štipendije so dobre iz vidika delodajalca, kot iz vidika študenta. Delodajalci, ki vlagajo v izobraževanje študenta imajo tako po njihovem končanem študiju kader, ki ustreza profilu njihovega podjetja. Študent na drugi strani pa je prikrajšan korakov pri iskanju prve zaposlitve, saj začne s pridobivanjem delovnih izkušenj in referenc že takoj po končanem študiju. Poleg kadrovske štipendije pa imajo nadarjeni mladi možnost prejemanja Zoisove štipendije, katera spodbuja študente k uresničevanju njihovih poklicnih teženj. Problema, ki se pojavita pri Zoisovi štipendiji sta, da je to štipendijo skoraj nemogoče dobiti med študijem, drugi problem, ki se kaže pa je ta, da kandidat ne more sam zaprositi za to štipendijo, vendar ga mora predlagati predstojnik

izobraževalnega zavoda oziroma pooblaščen delavec. Pri dodelitvi republiške štipendije morajo kandidati izpolnjevati materialne pogoje, ki so določeni v zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in starostne pogoje ob prvi pridobitvi štipendije. Tovrstna štipendija je tako namenjena vajencem, dijakom in študentom višjih in strokovnih šol in visokošolskih zavodov, ki se izobražujejo po dodiplomskih in podiplomskih študijskih programih z javno veljavnostjo (Blatnik, 2007, str. 39-41).

V Sloveniji obstajajo še nekatere druge posredne oblike pomoči študentom, ki so: subvencioniranje prehrane, subvencioniranje bivanja in subvencioniranje prevoza. Z upadom dodeljevanja kadrovske štipendije pa so nekateri študenti in dijaki primorani poseči po delu, ki jih dodeljujejo študentski servisi. Ta dela največkrat niso osredotočena na smer izobraževanja študenta ampak gre za dela, ki so s strani delodajalcev zelo iskana, kot na primer delo v proizvodnji, promocije, delo v strežbi (Blatnik, 2007, str. 43).

3 PRAVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE V SLOVENIJI

Boj proti diskriminaciji se je kazal že v preteklosti, zato lahko povežemo začetke boja proti diskriminaciji z zahtevami po odpravi suženjstva in z zahtevami po enakopravni obravnavi žensk. Številni mednarodni organi urejajo prepoved diskriminacije in pravico do enakih možnosti na delovnem področju. Ena prvih s tega področja je bila Generalna skupščina Združenih narodov s Splošno deklaracijo o človekovih pravicah leta 1948, kasneje Mednarodna organizacija dela, Svet Evrope (Konvencija o človekovih pravicah iz leta 1950, Evropska socialna listina iz leta 1961) in Evropska unija s sprejetjem nekaterih direktiv (Perša, 2012, str. 269).

3.1 Ustava Republike Slovenije

Ustavo Republike Slovenije je Državni zbor ratificiral na skupščinski seji 23. decembra 1991. Vsebuje 175 členov, ki so razdeljeni v deset sklopov:

- Splošne določbe
- Človekove pravice in temeljne svoboščine
- Gospodarska in socialna razmerja
- Državna ureditev
- Samouprava
- Javne finance
- Ustavnost in zakonitost
- Ustavno sodišče
- Postopek za spremembo ustave
- Predhodne in končne določbe

Ti trije členi so pomembni pri prepovedi diskriminacije na delovnem mestu:

Ustava Republike Slovenije v členih od 14.-65. ureja področje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Tu so zapisana temeljna določila, ki prepovedujejo diskriminacijo na kakršni koli osnovi. 14. Člen (dodano leta 2004, Ur.l. RS, št. 69/04), ki govori o enakosti

pred zakonom pravi, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine. Te se ne smejo razlikovati glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Pred zakonom so vsi enaki.

Prav tako je v 49. Členu Ustave Republike Slovenije navedeno, da vsakdo prosto izbira zaposlitev ter da je zagotovljena svoboda dela. Vsakomur mora biti pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto, pri tem pa je prisilno delo prepovedano.

Še en člen Ustave Republike Slovenije, ki je pomemben pri prepovedovanju diskriminacije je 52. Člen, ki navaja pravice invalidov in pravi, da mora biti invalidom v skladu z zakonom zagotovljeno varstvo ter usposabljanje za delo. Huje prizadetim osebam in otrokom z motnjami v razvoju pa mora biti omogočena pravica do izobraževanja in usposabljanja, ki je krito iz javnih sredstev.

3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/13, 78/13, v nadaljevanju ZDR) je bil sprejet s strani Državnega zbora Republike Slovenije na seji dne 5. marec. 2013. V 6. členu ZDR-ja je opredeljena prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov.

V prvem odstavku 6. člena je navedeno, da mora delodajalec kandidatu pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo. Kandidat tako ne sme biti diskriminiran na podlagi narodnosti, rase ali etničnega porekla, nacionalnega ali socialnega porekla, spola, barve kože, zdravstvenega stanja, invalidnosti, vere ali prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, družinskega stanja, članstva v sindikatu ali drugih osebnih okoliščin. Delodajalec kandidata ne sme postavljati v neenakopraven položaj. V drugem odstavku istega člena je navedeno, da mora delodajalec poskrbeti za enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka. Prepovedani pa sta tudi neposredna in posredna diskriminacija, ki sta navedeni v tretjem odstavku 6. člena ZDR. V četrtem odstavku je navedeno, da se manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo. V primeru, da zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven pogoj, lahko rečemo, da to različno obravnavanje ne pomeni diskriminacije. V šestem odstavku piše, da morata tako delodajalec kot kandidat dokazovati ali je prišlo do kršenja enakega obravnavanja ali ne. Osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije prav tako ne smejo biti izpostavljene negativnim posledicam, kot pravi sedmi odstavek 6. člena.

V 7. členu je navedena prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu. Spolno nadlegovanje se tako šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona. Prepovedano je tudi kakršno koli trpinčenje na delovnem mestu. Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

8. člen ZDR-ja navaja, da v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec delavcu oziroma kandidatu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (Uradni list RS, ZDR).

3.3 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

S tem zakonom se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških. Enake možnosti tako na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških v nadaljevanju (ZEMZM) v 4. členu opredeljuje enakost spolov, kar pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Tako eni kot drugi morajo imeti enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerim prispevajo k družbenemu razvoju.

V 5. členu enako obravnavanje spolov pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola (Uradni list RS, št. 59/2002).

3.4 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)

Vsebina zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur.l. RS, št. 50/2004, v nadaljevanju ZUNEO) določa, da: »skupni temelji in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja, zlasti pa še na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine.«

Ta zakon je pomemben predvsem zaradi dejstva, da z ukrepi v okviru svojih pristojnosti ustvarjajo pogoje za uresničevanje načela enakega obravnavanja, pri tem pa skrbijo za osveščanje diskriminiranih oseb in domnevanih kršiteljev.

V 3. členu ZUNEO navaja prepoved diskriminacije in viktimizacije na katerem koli področju družbenega življenja. V členih, ki sledijo (4. 5. in 6. člen) pa opredeljuje pojme enakega obravnavanja, nadlegovanja in pozitivnih ukrepov.

3.5 Kazenski zakonik

V kazenskem zakoniku Republike Slovenije so opredeljena vsaj tri kazniva dejanja diskriminacije. Prvo kaznivo dejanje je opredeljeno v 141. členu kot kršitev načel enakopravnosti.

Ta člen pravi:

- Kršitve kot so razlikovanje posameznikov na podlagi narodnosti, rase, barve, veroizpovedi ali kakšne druge okoliščine ali pa prikrajšanje posameznika za katero

izmed človekovih pravic in svoboščin, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta

- Enako pa se kaznuje tudi oseba, ki preganja posameznika ali organizacijo zaradi njihovega zavzemanja za enakopravnost ljudi
- V primeru, da uradna oseba z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic stori dejanje iz zgornjih dveh točk, se to dejanje kaznuje z zaporom do treh let

Drugo kaznivo dejanje, ki je za razliko od prvega povezano z zaposlovanjem je opredeljeno v 206. členu kazenskega zakonika. Opredeljen pa je kot kršitev pravic pri zaposlovanju in brezposelnosti in pravi, da ko se komu omeji pravico do svobode zaposlitve, pod enakimi pogoji, kot so določeni s predpisi se to kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta. Enaka kazen pa doleti tudi tistega, ki vedoma ne ravna po predpisih o pravicah brezposelnih oseb in tako to osebo prikrajša za pravico, ki ji pripada ali ji jo omeji.

Sodbe v primerih priganjanja kaznivih dejanj po tih dveh členih so precej redke, bolj pogostejši pa so primeri kaznivih dejanj sovražnega govora oziroma zbujanja sovraštva, razdora in nestrpnosti. Sovražni govor je kot kršitev načela enakosti definiran v 300. členu kazenskega zakonika.

4 RAZISKAVA O DISKRIMINACIJI ŠTUDENTOV NA DELOVNIH MESTIH

4.1 Namen in cilji raziskave

To poglavje je namenjeno raziskovalnemu delu zaključne naloge. Namen moje raziskave je ugotoviti, če je med študenti, ki delajo v okviru študentskih del prisotna diskriminacija s strani njihovih nadrejenih ali ne. Veliko raziskav je bilo že narejenih na področju diskriminacije na delovnih mestih, kjer so osebe redno zaposlene, bolj malo pa je takih, ki bi zadevale študente. Iz tega razloga sem se odločila izvesti poglobljeni intervju s katerim bom preverila teoretično zapisan del, hkrati pa mi bo pomagal pri raziskovanju o tem ali obstaja diskriminacija študentov na delovnih mestih ali ne. Intervju bo v uvodu vseboval nekaj uvodnih vprašanj, da z intervjuvancem vzpostavim sproščeno vzdušje, v nadaljevanju pa bom zastavila konkretna vprašanja, ki se bodo zadevala diskriminacije na delovnem mestu ter odzivov nanjo. Cilj raziskave je ugotoviti ali se tudi študentje srečujejo z diskriminacijo na delovnih mestih ter kakšni so njihovi odzivi na to. Prav tako pa je cilj z izvedbo teh intervjujev poiskati predloge rešitev, ki bi tovrsten problem zmanjšalo.

4.2 Metode dela in omejitve raziskave

V moji zaključni nalogi bom uporabila metodo kvalitativnega raziskovanja, natančneje poglobljeni intervju. Tukaj gre za vrsto intervjuja, kjer se raziskovalec in vprašanec osebno pogovarjata in pri tem podrobno analizirata obravnavani problem. Pri poglobljenih intervjujih ima spraševalec že vnaprej določena vprašanja, ki mu služijo, da pogovor z vprašancem teče po načrtu. Največkrat pa se v praksi zgodi, da vprašanec ta vnaprej pripravljena vprašanja sproti prilagaja glede na okoliščine. Pomembno je da v vsakem primeru pogovor poteka tekoče. Pri poglobljenih intervjujih je bistvenega pomena, da se

spraševalec bolj osredini na poslušanje svojega intervjuvanca kot pa na lastno govorjenje (Crossman, 2014).

Omejitve s katerimi se soočam v raziskavi:

- Ugotovitev ne morem v celoti posplošiti na celotno populacijo, ker bi zato potrebovala večji vzorec ljudi
- Odgovori so mnenja samo treh izprašanih oseb, iz tega lahko obstaja možnost, da bi se mnenja pri večjem vzorcu razlikovala
- Raziskovalna vprašanja so sestavljena na podlagi težke teme in lahko v intervjuvancih vzbudijo nelagodje

4.2.1 Struktura intervjuja

Poglobljeni intervju bo razdeljen na tri sklope in sicer:

- Uvodne informacije o intervjuvancu
- Diskriminacija na delovnem mestu
- Sodelovanje in pomoč študentskega servisa

V mojem poglobljenem intervjuju se mi je zdelo smiselno vprašanja razdeliti po sklopih glede na moja raziskovalna vprašanja oziroma na postavljene hipoteze. Za začetek intervjuja, sem sestavila nekaj osnovnih vprašanj, da dobim osnovne podatke o času in kraju šolanja ter delu prek študentskega servisa. To so osnovna vprašanja, ki pa so pomembna, da se prebije led. V drugem sklopu so vprašanja o diskriminaciji na delovnem mestu, od vprašanih oseb pa želim v tem sklopu izvedeti kaj jim diskriminacija na delovnem mestu pomeni, ali so bili že kdaj pri kakšnem delodajalcu obravnavani manj ugodno ter kako so se s tem spopadli. Glavna hipoteza v tem sklopu je ta, da sem mnenja da diskriminacija med študenti obstaja ter da študenti ob pojavu diskriminacije raje zamenjajo delovno mesto, kot pa da se s težavo soočijo. Tretji sklop je sestavljen iz vprašanj o sodelovanju s študentskim servisom. Za raziskavo mi je pomembno izvedeti tudi ali se študenti o dogodkih s kom pogovorijo ter če so razmišljali o prijavi. Glavna hipoteza v tretjem sklopu pa je ta, da študenti ne vedo, da se lahko obrnejo na študentski servis po pomoč v primeru diskriminacije.

4.3 Raziskava

V raziskavo so vključene tri osebe, katere delajo prek študentskega servisa. Z njimi sem naredila poglobljeni intervju, kjer sem želela spoznati njihovo zgodbo o diskriminaciji, katero so doživeli prek študentskega dela. Osebe so bile za poglobljen intervju izbrane na seji kluba študentov iz mojega kraja. Tam smo govorili o problemih, ki pestijo današnje študente in kot eno temo sem izpostavila tudi diskriminacijo. Začeli smo z vneto debato po koncu pa sem povprašala, če bi lahko izvedla poglobljeni intervju s posamezniki, ki so bili v situaciji, kjer so bili na delovnem mestu manj vredno obravnavani. Javile so se tri osebe in z njimi sem osebno izvedla tudi poglobljeni intervju. Osebe so želele ostati anonimne, prav tako pa niso želele izdati imen podjetji, da bi se izognili morebitnim problemom. Poglobljeni intervjuji so potekali približno eno uro, za lažji transkript pa sem intervjuje tudi posnela.

Prva oseba s katero sem naredila poglobljeni intervju je bil moški, star 22 let. Obiskuje tretji letnik Fakultete za računalništvo in informatiko. Prek študenta dela že osem let. Trenutno dela v proizvodnji v svojem domačem kraju, to delo pa opravlja tedensko. Pred tem je delal v trgovini z računalniško opremo, v železnini ter na strehah. Najin intervju je trajal 50 minut.

Druga oseba s katero sem naredila poglobljeni intervju je ženska, stara 23 let. Obiskuje prvi letnik magistrskega študija na Ekonomski fakulteti, smer računovodstvo. Prek študentskega servisa dela sedem let. Trenutno dela v manjšem računovodstvu v Ljubljani, tam dela vsak teden. Pred tem je delala v baru ter na bencinski postaji. Najin intervju je trajal 60 minut.

Tretja in zadnja oseba s katero sem naredila poglobljeni intervju je ženska, stara 21 let. Obiskuje drugi letnik Fakultete za turistične vede. Prek študentskega servisa dela pet let. Trenutno dela v turistični agenciji, kjer delo opravlja tedensko. Pred tem pa je delal v lokalni pekarni ter hipermarketu. Najin intervju je trajal 55 minut.

4.3.1 Analiza prvega poglobljenega intervjuja

Pomembna sklopa za analizo poglobljenega intervjuja sta sklopa, ki zajemata diskriminacijo na delovnem mestu ter sodelovanje in pomoč študentskega servisa. Prvi poglobljeni intervju sem naredila s študentom, starim 22 let.

Študent s katerim sem naredila prvi intervju je dejal, da čuti manj ugodno ravnanje pri trenutnem delu. Tovrstno ravnanje čuti s strani vodje izmene ter direktorja. To je edino delovno mesto, pri katerem je bil deležen teh občutkov. Pravi, da pri ostalih delih nikoli ni bil postavljen v manj ugoden položaj. Pri vprašanju kaj misli pod tem, da je manj ugodno obravnavan je dejal, da ima vodja njegove izmene zelo temperamenten karakter in se to kaže tudi v odnosu z zaposlenimi. Dejal je da se vodja ob najmanjših napakah zadira nanj ter da krivce za nepravilno izdelane komade določa kar sam na podlagi tega kako se s kom razume. Pri tem pa je omenil tudi direktorja v povezavi z dogodkom, ki se mu je zgodil pred kratkim. Prek vodje izmene je bil ta študent obtožen, da je uničil lastnino podjetja, kljub temu, da ni bilo tako. Direktor je brez plati obeh zgodb prišel do zaključka, da ima vodja prav in naj te stroške poravnava. Študent se je počutil manj vrednega, saj njegove plati ni želel slišati niti direktor. Pri tem pa mu je le-ta odvzel tudi stimulacijo, dokler škoda ne bo poplačana. Seveda je bil študent nad nastalo situacijo šokiran in presenečen. Kot je dejal v intervjuju je dobil občutek, da je le en navaden delavec in da je v tem podjetju kot številka brez imena in priimka. Svoje mnenje je direktorju povedal, vendar se ta zanj ni zmenil, podobno pa je bilo tudi z vodjo izmene. Vprašala sem ga tudi, če se je s stvari soočil ali je dovolil, da se stvari stopnjujejo. Dejal je, da se je pri situaciji z lažno obtožbo soočil takoj ob nastanku, pri nadiranju vodje pa je rekel, da je pustil, da se stvari stopnjujejo. Sprva ni niti vedel ali gre samo za slab dan vodje ali je kaj drugega. Sčasoma je spoznal, da je to njegov način vodenja, le-ta pa prinese med zaposlene slabo vzdušje in strah. O nastalih dogodkih se je študent odločil spregovoriti doma, njihovi nasveti pa so bili spodbudni, rekli so mu naj se iz tega razloga potruži v šoli, saj bo tako našel boljšo službo. O sami prijavi pa študent ni razmišljal, razlog je tudi ta, da to službo za nekaj časa še potrebuje, saj je to del zaslužka, ki mu pride prav zdaj ko še študira.

V drugem sklopu sva govorila o sodelovanju in pomoči študentskega servisa. Pri vprašanju ali se je po pomoč obrnil na študentski servis je dejal, da se ni, ker tudi ni bil seznanjen s tem, da se lahko. Niti ni vedel, da študentski servis posreduje v primerih, ko se pri njihovih članih pojavi diskriminacija. Zanimalo me je tudi kaj je za osebo, ki je diskriminirana težje, to da se mora s težavo soočiti ali to, da mora dogajanje prenašati. Študent je pri tem vprašanju dejal, da je preizkušal oboje in da nobena situacija ni enostavna. Pri soočanju se mu je del bremena odvalil, saj je povedal svoje mnenje. Na drugi strani pa mora še vedno prenašati zadiranje vodje, vendar je dejal, da so dnevi, ko je vse v redu in zato težko preceni ali je smiselno ukrepati. Zanimivo mi je bilo dejstvo, da še vedno dela v tem podjetju, kljub temu, da so odnosi takšni kot jih je opisal. Spoznala pa sem, da tukaj vplivajo tudi drugi dejavni in sicer sam pomen zaslužka. Študent je v fazi, kjer mu zaslužek bolj pomeni, kot pa neko delo, kjer bi vladalo mirno vzdušje. Kljub temu, pa je dejal, da o odhodu večkrat razmišlja in namerava zamenjati delo takoj, ko se mu ponudi boljše. Na zadnje sem ga vprašala, če bi ravnal kako drugače. Rekel je, da mu ni žal, da se je z direktorjem soočil, žalosti ga samo odnos, ki ga kažejo nadrejeni do študentov. Izkoriščajo položaj študentov, saj se vodje zavedajo, da delo potrebujejo, če želi končati študij. Vsem tistim, ki pa se znajdejo v podobni situaciji, je študent dejal, naj sledijo svojim instinktom.

Iz prvega poglobljenega intervjuja sem spoznala, da študent, kljub temu, da je na delovnem mestu neugodno obravnavan vztraja pri tej zaposlitvi. To me je zelo presenetilo, vendar sem kljub temu razumela njegovo stisko in strah pred tem, da bi ostal brez zaslužka. Glede na to, da nima štipendije, ki bi mu pomagala pri študiju, je nekako razumljivo, da vztraja pri tem delu, dokler ne dobi kaj boljšega. Iz tega razloga se tudi ni upal soočiti z vsemi situacijami, saj je pri tem vedno vladal nek strah pred izgubo dela. Študent je v tem intervjuju jasno poudaril tudi zaničevalni odnos, ki ga kažejo vodje oziroma delodajalci do študentov. Pri tem jih obravnavajo kot del delovne sile in ne kot pomemben člen podjetja, ki pripomore do boljših rezultatov. Iz prvega poglobljenega intervjuja sem na podlagi znanja, katerega sem pridobila iz teoretičnega dela spoznala, da je študent žrtev trpinčenja oziroma mobbinga. To je ena najpogostejših oblik diskriminacije na delovnem mestu.

4.3.2 Analiza drugega poglobljenega intervjuja

Za sodelovanje pri drugem poglobljenem intervjuju sem se obrnila na študentko, staro 23 let. Študira računovodstvo na magistrskem programu, prek študentskega servisa, pa dela že osem let. Vprašanja so bila zastavljena na isti princip, le da so bili odgovori seveda drugačni.

Pri vprašanju kaj ji pomeni diskriminacija na delovnem mestu je odgovorila, da si pod tem pojmom predstavlja, da je en posameznik drugače obravnavan od ostalih, da ga delodajalec ali pa kdo drug iz podjetja ponižuje zaradi nekih okoliščin. Vprašala sem jo tudi, če je bila v takšni situaciji pri sedanjem delodajalcu ali pa mogoče pri preteklih delih. Odgovorila je pritrdilno, dejala je, da se ji je to zgodilo pri njeni prvi zaposlitvi, kjer je štela šele šestnajst let. To je bilo delo v baru, kjer sta se z delom lovila tako ona, brez predznanja o delu v baru, kot tudi delodajalec, brez predznanja o gostinstvu in vodenju le-tega. Situacijo v kateri se je znašla bi lahko po njenem opisu nasloвила, kot spolno nadlegovanje. Rekla je, da se je njen delodajalec večkrat zadiral nanjo, pri tem pa je dobila velik strah pred njim. Ker mu delo v baru ni šlo od rok in promet ni bil po njegovih pričakovanjih se je večkrat zatekel k alkoholu in tam je postal še bolj agresiven. Študentka je dejala, da jo je v nekem

trenutku tudi začel dotikati in ji govoriti neprimerne stvari. Ob temu je bila razumljivo v šoku in strahu, saj ni vedela kako se njen delodajalec obnaša v vinjenem stanju. Vprašala sem jo ali je dovolila, da so se stvari stopnjevale ali se je z njimi soočila takoj. Rekla je, da so se stvari z nadiranjem stopnjevale, do trenutka, ko je planila v jok in svoje mnenje tudi na glas izrazila. Pri nadlegovanju pa se je soočila takoj, delo je pustila v tistem trenutku in se ni več vrnila. O dogodku se je pogovorila s starši, ti so tudi videli obup in strah na njenem obrazu, ko je prišla domov. Svojo stisko je delila tudi s svojimi prijateljicami. Njen oče se je tudi odločil ukrepati in se je soočil z delodajalcem, vendar je ta vse zanikal. Pri vprašanju, če je razmišljala o prijavi, je dejala, da je o tem razmišljala, vendar jo je bilo preveč sram, da bi se o tem pogovarjala z drugimi neznanimi osebami. V zadnjem sklopu raziskovalnih vprašanj, ki so temeljile na sodelovanju in pomoči študentskega servisa pa je dejala, da se je po pomoč obrnila na študentski servis, vendar ne zaradi diskriminacije, ki se ji je zgodila ampak zaradi tega, da bi od delodajalca izterjala denar, ki ji ga je bil dolžan. Študentski servis je pri tem posredoval in ji pomagal ta denar dobiti. Pri vprašanju, če je vedela, da bi ji pomagali tudi v primeru diskriminacije pa je dejala, da ni vedela, da tudi to počnejo. Vprašala sem jo tudi kaj ji je predstavljalo večjo težavo, soočiti se z delodajalcem ali prenašati neenako obravnavanje s strani njenega delodajalca. Odgovorila je da, bi ji največjo težavo predstavljalo srečanje z delodajalcem. Rekla je da je po nadlegovanju odšla in se s tem ni soočila, pri tem ko jo je nadiral pa se je soočila šele, ko jo je delodajalec spravil do solz. Vprašala sem jo tudi, če je razmišljala o odhodu, kjer pa je že v predhodnih vprašanjih rekla, da je odšla takoj, ko je prišlo do spolnega nadlegovanja. Pri vprašanju, če bi ravnala kako drugače je dejala, da bi mogoče več ljudi opozorila na to kar se ji je zgodilo, poudarila pa je da so to težke stvari, ki jih je težko deliti z drugimi in mora biti posameznik na to pripravljen. Na vprašanje kakšno bi bilo sporočilo za tiste, ki se znajdejo v podobni situaciji pa je dejala, da naj posamezniki izrazijo svoje mnenje in občutke. V primeru, pa da je delo nevzdržno in jih duši pa naj ga zapustijo. O delodajalcih, ki izvajajo spolno nadlegovanje pa je dejala, da bi moralo biti več govora, vendar je bila sama takrat še premlada, da bi vedela kako ukrepat.

Iz drugega intervjuja sem videla, da se je študentka obrnila na študentski servis po pomoč v zadevi z neplačevanjem delodajalca. Študentka je delo pri tem delodajalcu nemudoma zapustila, kar me ni presenetilo, saj sem to tudi pričakovala. Iz njenega poglobljenega intervjuja sta razvidni dve obliki diskriminacije, ki sta se ji pripetile. Prva oblika je nadlegovanje, natančneje spolno nadlegovanje. Študentka je v svojem intervjuju povedala, da jo je delodajalec dotikal in vstopal v njen osebni prostor ob tem pa ji je naklonil kar nekaj neprimernih opazk. To so tipični elementi spolnega nadlegovanja, žrtve le-tega pa so najpogostejše ženske. Druga oblika nadlegovanja študentke pa je bilo trpinčenje oziroma mobbing, to pa se kaže po opisu, kjer je dejala, da se je njen delodajalec nanjo večkrat zadiral.

4.3.3 Analiza tretjega poglobljenega intervjuja

Tretji in zadnji intervju sem opravila s študentko, staro 21 let. Obiskuje drugi letnik Fakultete za turistične študije v Portorožu, prek študentskega servisa pa dela že pet let.

Pri vprašanju kaj ji pomeni pojem diskriminacija na delovnem mestu je odgovorila, da se nam posameznikom, kateri je zaposlen v nekem podjetju dogaja krivica, da se delodajalec do njega obnaša grdo, ga zmerja in ga spravlja v nelagoden položaj. Vprašala sem jo če je bila že kdaj v tovrstnem položaju, kjer je odgovorila, da se ji je to zgodilo pri poletnem

delu v hipermarketu. Manj ugodno ravnanje je občutila predvsem s strani vodje trgovine in samega direktorja podjetja. Opisala je, da je bil to skupek več podobnih situacij, kjer je vodja trgovine večkrat povzdignila glas nad študentko in nad drugimi zaposleni. Rekla je da jo je vodja zmerjala in ji govorila kako nesposobna je. Njeni občutki nad situacijo so bili na začetku razumevajoči, saj je razumela pritisk, ki ga je čutila vodja trgovine, saj je bilo delo v poletnem času zelo intenzivno. Kasneje pa je dejala, da jo je tovrstno obnašanje spravilo v neprijeten in stresen položaj. Pri vprašanju ali je dovolila, da se stvari stopnjujejo ali se je z njimi soočila takoj ob nastanku pa je rekla, da je dovolila, da se stvari stopnjujejo, saj je na začetku iskala druge razlage zakaj do tega prihaja. Rekla je tudi, da se ni upala soočiti s situacijo, saj je denar potrebovala za počitnice, ki jih je načrtovala s prijateljicami. O vsem dogajanju se je pogovorila najprej s prijateljicami, kasneje pa tudi s starši. Svetovali so ji naj se pogovori z vodjo trgovine, vendar si ni upala, saj je bilo vprašljivo, če bo po tistem še vedno lahko delala tam. Vprašala sem jo, če je razmišljala o prijavi, vendar je odvrnila, da na to ni pomislila, prav tako pa se ni obrnila po pomoč na študentski servis. Pri vprašanju. Če je vedela, da študentski servis posreduje pri pojavu diskriminacije nad njihovimi člani je rekla, da o tem ni bila seznanjena in da bi mogoče ukrepala drugače, če bi vedela. Vprašala sem jo kaj ji predstavljalo večjo težavo, soočiti se z vodjo trgovine ali prenašati neenako obravnavanje. Odgovorila je da se z vodjo ni upala soočiti, ker je iz pogovorov drugih zaposleni spoznala, da to nebi imelo učinka. Rajši je to prenašala, saj je vedela, da je to delo sezonsko in se tja nebo več vrnila. Podoben odgovor je sledil tudi vprašanju ali je pomislila o odhodu iz podjetja. Rekla je, da je pomislila takoj, ko je videla, da se stvari stopnjujejo, vendar jo je zadržala misel o zaslužku. Vprašala sem jo tudi, če bi ravnala kako drugače pri čemer je odgovorila, da bi podala prijavo na študentski servis, saj bi tako pomagala tudi drugim študentom, kateri razmišljajo o delu v tem podjetju. Njeno sporočilo drugim, ki se znajdejo v podobni situaciji pa bi bilo, da naj spregovorijo o tem, kar se jim je dogajalo. Sama je mnenja, da več kot jih je, bolj bi se o tem govorilo in prej bi prišli do rešitev. Pri zadnjem poglobljenem intervjuu pa je bil spet prisoten mobbing, saj je intervjuvana oseba dejala, da se je vodja nanjo večkrat zadirala, jo podcenjevala in se do nje nespoštljivo obnašala.

Kljub temu, da pri treh poglobljenih intervjujih nisem mogla zajeti celotne populacije študentov, sem kljub temu prišla do nekaj ugotovitev:

- Vsi trije študentje so se soočili s podobo obliko diskriminacije in to je mobbing. Pri eni vprašani študentki je bilo poleg tega prisotno tudi spolno nadlegovanje
- Nihče od treh intervjuvanih oseb ni vedel, da se lahko študentje obrnejo na študentski servis po pomoč v primeru, da se srečajo s katerokoli obliko diskriminacije
- Dve od treh vprašanih oseb so zapustile delovno mesto ob pojavu diskriminacije
- Edini razlog, ki zadržuje študente pri delu, kjer je prisotna diskriminacija je zaslužek
- Študentje so se pripravljene soočiti šele, ko pride do hujših oblik diskriminacije, pri mobbingu pa dopuščajo, da se stvari stopnjujejo
- Največkrat so starši tisti na katere se študentje obrnejo v primeru diskriminacije
- Delodajalci študente dojemajo kot njim poceni delovno silo in se temu tako tudi obnašajo
- Študentje raje zamenjajo delovno mesto, kot pa da bi podali prijavo in v podjetju nadaljevali z delom

Pri teh ugotovitvah bi bil moj predlog predvsem usmerjen študentskim servisom, da seznanijo študente, da se lahko obrnejo na njih v primerih, ko bodo neprimerno obravnavani s strani delodajalca. V en poglobljeni intervju sem želela vključiti tudi

študentski servis, katerega članica sem tudi sama, vendar so bili na mojo prošnjo o sodelovanju neodzivni. Sem pa govorila z zaposleno, katera dela v tem študentskem servisu in je dejala, da imajo zaposlene osebe s pravno izobrazbo, ki pomagajo študentom pri raznih pravnih postopkih nasproti delodajalcem. V primeru, da se podjetje prikaže kot neplačnik, pa so študentje s tem tudi predhodno obveščeni. Študentski servisi so se v zadnjih letih bistveno povečali, vsi pa strnijo k temu, da privabijo čim več članov. Iz tega izhajajo tudi razne promocije o ponudbi njihovega podjetja ter njihovih storitvah. Iz rezultatov moje raziskave bi študentskim servisom predlagala, da v svoje promocije vključijo tudi ta spekter storitve pomoči študentom, saj jim je neznan. S tem bi študenti vedeli, da se lahko obrnejo na njih med drugim pa bi se tudi sam problem diskriminacije med študenti zmanjšal. Študente bi lahko malo bolj pozivali k izpolnjevanju obrazcev, kjer bi odgovarjali na vprašanja o diskriminaciji na delovnem mestu ter plačilu njihovih nadrejenih. Te podatke pa bi študentski servisi lahko analizirali in objavili. S tem bi študentje predhodno videli kakšen je delodajalec po mnenju drugih študentov. Sama podjetja pa bi pri tem bolj pazila na odnose, saj bi vedeli, da bodo podatki nekje objavljeni in bi s tem lahko bil očrnjen njihov ugled. Prav tako pa bi se naslonila tudi na pomen staršev v tem primeru. Po ugotovitvi, sem zasledila, da so prav oni pomemben faktor. S tem, ko bi bili starši dobro seznanjeni z dogajanjem študentov na trgu dela, bi to pripomoglo tudi do boljših nasvetov njihovim otrokom. Tukaj pa so tudi delodajalci, ki zaposlujejo študente. Zavedati se morajo, da so tudi oni pomembna skupina v njihovih podjetjih, saj prav tako pripomorejo k nemotenemu delovanju podjetja. Pomembno je, da prisluhnejo tudi njihovim mnenjem.

SKLEP

Cilj moje zaključne naloge je bil raziskati ali so študentje v kakršni koli fazi diskriminirani. Želela sem poiskati jasne odgovore na zastavljena vprašanja. Študenti so za družbo pomembna skupina, saj bodo po končanem študiju tudi oni vstopili na trg dela. Opravljene so bile številne raziskave o diskriminaciji na trgu dela, konkretnih raziskav na temo diskriminacije prek študentskih del pa ni bilo.

V teoriji sem opisovala več različnih oblik diskriminacije od neposredne diskriminacije, posredne diskriminacije, nadlegovanje, trpinčenje oziroma mobbing, viktimizacija ter posebna skupina, kateri se reče pozitivna diskriminacija. Iz poglobljenih intervjujev sem ugotovila, da je najpogostejša oblika trpinčenje, zlasti pri ženskem spolu pa je pogosto tudi nadlegovanje.

Študentom je država omogočila prejemanje subvencij in štipendij, ki jim lajšajo finančno stisko v času študija. Nekateri študenti pa kljub temu poprimejo po delu prek študentskih servisov. Ta dela pripomorejo k zaslužku, prav tako pa so pomembna za pridobivanja številnih znanj. Iz tega razloga je pomembno, da imajo študenti pri prvem stiku z delom pozitivne izkušnje.

Že sama ozaveščenost z možnostjo diskriminacije med študenti na delovnem mestu bi lahko vzbudila pozornost družbe, da temu nebi bilo več tako. Diskriminacijo je težko popolnoma izbirati, da pa se jo zmanjšati. Za to pa so v tem primeru pomembni študentski servisi, da bolj jasno izrazijo dejstvo, da lahko študentom v takih primerih pomagajo.

Pomembno je tudi sodelovanje podjetji, da ne dopuščajo tovrstnega ravnanja in da se izpostavi tiste, ki se tega poslužujejo. Pomemben faktor so tudi starši študentov, saj se le-ti vedno najprej zatečejo k njim. Ne nazadnje pa so tukaj tudi študenti, katerih naloga je, da o svojih dogodkih spregovorijo, saj je to dober način, da postane tema aktualna in odmevna. S tem, ko bi se o tem govorilo bi tudi predlogi o rešitvah hitreje prišli do realizacije.

V teoriji je bilo navedeno, da se diskriminacija pojavlja pri tistih, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, kar se je v tem primeru izkazalo za resnično. Devetak (2008, str. 6) je napisal, da so največkrat žrtve diskriminacije ljudje, ki nimajo visoke stopnje izobrazbe in se nahajajo na socialnem obrobju družbe. Dokler študentje študija ne dokončajo, še vedno veljajo za manj izobražen kader in so tako s strani delodajalcev tudi obravnavani.

VIRI IN LITERATURA

1. Agencija M Servis. (2017). *Poslanstvo in vizija*. Pridobljeno 26. julija 2017 iz <https://www.mservis.si/za-posameznike/o-druzbi/poslanstvo-in-vizija>
2. Blatnik, K. (2007). *Študentsko delo v interesu države, delodajalcev in študentov (magistrsko delo)*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Blagojevič, D. (2010). Trpinčenje na delovnem mestu. *Zbornik 7. festivala raziskovanja ekonomije in managementa (str. 206-210)*. Koper: Fakulteta za management.
4. Crossman, A. (2017, 6. marec). *How to conduct a research interview*. Pridobljeno 1. decembra 2017 iz <https://www.thoughtco.com/in-depth-interview-3026535>
5. Devetak, S. (2006). *Diskriminacija na etični in verski osnovi v Sloveniji*. Maribor: ISCOMET.
6. Devetak, S. (2008). *Diskriminacija in pravice človeka v slovenskih zaporih*. Maribor: ISCOMET.
7. Dolenc, P. (2011). *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za management.
8. ETC Graz. (2017). *Pogosto zastavljena vprašanja*. Pridobljeno 21. julija 2017 iz <http://www.etc-graz.at/cms/index.php?id=475>
9. E študentski servis. (2017). *Kariera-Moje izkušnje*. Pridobljeno 26. julija 2017 iz <https://www.studentski-servis.com/studenti/kariera/aktualno/diskriminacija-pri-delu>
10. Fidermuc, K. (2017, 2. september). Študentov je manj, davki zanje previsoki. *NeDelo*. Pridobljeno 1. decembra 2017 iz <http://www.delo.si/nedelo/studentski-servisi-ne-najdejo-dovolj-delavcev.html>
11. Flander, B. (2004). *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Greif, T. (2006). *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate*. Ljubljana: Pelkaj.
13. Hindle T. (2009, 5. maj). The glass ceiling. *The economist*. Pridobljeno 21. julija 2017 iz <http://www.economist.com/node/13604240>
14. Kuhar, R. (1973). *Na križiščih diskriminacije: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut
15. Kogovšek, N., & Petković, B. (2007). *O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
16. Kazenski zakonik Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 50/2012 z dne 29.6.2012
17. Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2); 165-184.
18. Marinčič, A. (2011). *Diskriminacija v procesu zaposlovanja, (diplomska naloga)*. Maribor; Fakulteta za organizacijske vede.
19. Novak, T. (2010). *Problematika študentskega dela v Sloveniji, (diplomska naloga)*. Maribor; Fakulteta za organizacijske vede.
20. Perša, A. (2012). Raznolikost zaposlenih – vzrok za diskriminacijo ali konkurenčna prednost. *Zbornik 9. Festivala raziskovanja ekonomije in managementa (str. 269)*. Koper: Fakulteta za management
21. Rotar, V. (2011). *Pregled ureditve študentskega dela v Sloveniji, (diplomska naloga)*. Koper; Fakultete za management
22. Študentska organizacija Slovenije. *Študentsko delo*. Pridobljeno 27. julija 2017 iz <http://www.studentska-org.si/studentsko-delo>
23. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS* št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a
24. Zakon o varstvu pred diskriminacijo. *Uradni list RS* št. 33/16

25. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US
26. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list RS*, št. 43/11
27. Zakon o štipendiranju (ZŠtip-1). *Uradni list RS*, št. [56/13](#), [99/13](#) – ZUPJS-C, [8/16](#) in [61/17](#) – ZUPŠ
28. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. *Uradni list RS* št. 59/2002 z dne 5. 7. 2002: I. del: ZEMZM
29. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. *Uradni list RS*, št. 50/2004 z dne 6.5.2004

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Poglobljen intervju 1.....	1
Priloga 2: Poglobljeni intervju 2.....	3
Priloga 3: Poglobljeni intervju 3.....	7

Priloga 1: Poglobljeni intervju 1

Spoštovani,

moje ime je Sabina Mugerli in sem študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Kot zadnji korak pred končanjem šolanja moram napisati zaključno strokovno nalogo. Odločila sem se, da podrobneje raziščem morebitne diskriminacije študentov na delovnih mestih. Z Vami želim opraviti poglobljeni intervju, s katerim bom preverila teoretično zapisan del, hkrati pa mi bo pomagal pri raziskovanju o tem ali obstaja diskriminacija med študenti na delovnih mestih ali ne. Pridobljeni podatki se bodo uporabljali izključno za potrebe zaključne strokovne naloge, za lažji transkript intervjuja pa bom intervju tudi posnela.

Za sodelovanje se iskreno zahvaljujem.

Uvodne informacije

Intervjuvana oseba: Študent, 22 let

Datum in čas izvedbe: 2. december 2017 15:20 – 16:15

Za začetek me zanima kaj študirate in kateri letnik obiskujete.

Študiram na fakulteti za računalništvo in informatiko v Ljubljani. Obiskujem 3. letnik.

Koliko časa ob študijsko že delate prek študentskega servisa?

Prek študentskega servisa delam že od drugega letnika srednje šole. Takrat sem kot dijak v Novi Gorici pomagal v trgovini z računalniško opremo, kjer sem servisiral računalnike. To je bilo moje prvo delo prek študentskega servisa. Od tega je približno 8 let.

Kakšno delo trenutno opravljate prek študentskega servisa? Koliko je zaposlenih v podjetju kjer delate? Koliko časa že delate v tem podjetju?

Trenutno delam v firmi, ki izdeluje izdelke za avtomobilsko industrijo, za njih delam pa že dobri dve leti. To delo je izven moje stroke, vendar je v našem majhnem kraju ponudba del zelo skopa, tako da večina študentov dela v tovrstnih proizvodnjah. Moje delo je v proizvodnji, kjer izvajam kontrolo nad ustreznostjo izdelkov. V firmi je zaposlenih 20 zaposlenih, delo pa poteka v izmenah (dopoldanska/popoldanska/nočna), tako da na eno izmeno delo 8 zaposlenih.

Kako pogosto opravljate to delo? (tedensko, mesečno, priložnostno, ...)

To opravljam tedensko, vsak konec tedna ter vsakokrat, ko nimam obveznosti na faksu.

Ste pred tem delom opravljali še katera druga dela prek študentskega servisa. Če da, katera in kje?

Da prek študentskega dela sem delal kot že prej omenjeno v Novi Gorici, v trgovini z računalniško opremo, za tem sem delal v železnini v domačem kraju, nekaj časa sem prek študentskega dela delal tudi pri popravilih in pokrivanju streh v domačem kraju. Trenutno pa delam v proizvodnji. Prek študentskega servisa sem tako izkusil 4 različna delovna mesta.

Diskriminacija na delovnem mestu

Kaj vam pomeni pojem diskriminacija na delovnem mestu?

Pod tem pojmom si predstavljam, da te nadrejeni ponižuje oziroma da te ima za manj vrednega, da žali.

Ali ste v času, ko ste ali ko opravljate delo prek študentskega servisa, pri katerem koli delodajalcu začutili slabše ali manj ugodno ravnanje z delodajalčeve strani ali strani koga drugega v podjetju?

Da, manj ugodno ravnanje sem začutil pri trenutnem delu. Nanašam se predvsem na odnos direktorja ter vodje moje izmene. Pri ostalih delih, ki sem jih opravljal prek študentskega servisa tega nisem občutil. Za svoje delo sem bil takrat dobro plačan, šefi pa so mi vedno znali podati pohvalo ali pa kritiko, če je bila potrebna.

Ali lahko opišete situacijo oziroma obliko diskriminacije, ki se vam je zgodila?

Velikokrat pride do manj vrednega odnosa s strani vodij izmene. To se kaže z opazkami pri katerih se počutim manj vrednega. Vodja moje izmene ima temperamenten karakter, zato se ob najmanjši napaki zadira vame. V primeru da pride do napake na izdelku ne išče krivca ampak ga določi kar sam na podlagi medsebojnega odnosa. Iz te strani sem zato velikokrat tudi po krivem obtožen. Glede na to, da gredo vsa poročila vodij proizvodnje do direktorja, je tudi iz njegove strani čutiti neko nastrojenost proti meni. Pred pol leta smo imeli manjšo konfrontacijo, kjer sem povedal moje stališče. Tudi takrat sem bil po krivem obtožen, da sem uničil njihovo lastnino, ko pa temu ni bilo tako. Iz tega razloga so mi odvzeli stimulacijo. Mojo plat zgodbe sem jim razložil, vendar so po mojem mnenju potrebovali krivca, da so lahko potem takem zahtevali zavarovalnino.

Kakšni so bili Vaši občutki nad nastalo situacijo?

Nad situacijo z obtožbo sem bil najprej zelo šokiran, saj tega nisem pričakoval. Razočaran sem bil, da niso upoštevali mojega mnenja, saj sem se ob tem počutil kot da moj glas ne šteje. Z strani direktorja sem jasno dobil občutek, da sem zanje le navaden delavec in da so odvečne besede nepotrebne. Pri nadiranjju s strani vodje izmene kot sem omenil že pri prejšnjem vprašanju pa sem bil sprva prav tako presenečen in šokiran, vendar moram priznati, da sem se kar malce navadil. Seveda mi takšen odnos ni všeč, vendar me pri tem delu zadržuje to, da dobim redno plačilo, ki mi v času študija pride še kako prav.

Ste dovolili, da se stvari stopnjujejo ali ste se z njimi soočili takoj ob nastanku?

Pri obtožbi sem se s situacijo soočil takoj, povedal sem svoje stališče. Jasno sem dal vedeti tudi kakšna klima je v podjetju in kakšnega odnosa smo deležni mi študentje, ki smo tam zaposleni šele kratek čas. Pri nadiranjju oziroma mobbingu kot se temu bolj strokovno reče pa moram priznati, da sem dovolil, da se stvari stopnjujejo. Sprva sem mislil, da gre le za slab dan pri vodji, potem sem mislil, da človek pač preživlja neko težko obdobje in je njegovo obnašanje le pokazatelj tega. Da bi se o tem popolnoma soočil z vodjo se nisem. V mojem primeru sem mnenja, da je lažje stvari potlačiti kot se soočiti. Glede na to, da me niso upoštevali že pri lažni obtožbi sem prepričan, da me tudi tukaj nebi.

Ali ste se o nastalem dogodku s kom pogovorili? (Če da, kdo je/so bila/e ta oseba/e in kaj je/so Vam svetovala/e?)

Da, pogovoril sem se z mojo družino in punco. Oni so tisti, ki so seznanjeni z večino dogodkov, ki so se mi na delovnem mestu zgodili. Njihovi nasveti so bili bolj spodbudne narave v smislu potrudi se zdržat, da boš po končanem faksu lahko našel boljšo službo. V našem majhnem kraju je delo zelo težko dobit, zato mi tudi nihče od njih ni predlagal

kakšnih drastičnih ukrepov nasproti tem osebam, predvsem iz strahu, da bi službo izgubil. Vsak zaslužek mi v tem času pomeni veliko, zlasti ker ne prejemam nobene vrste štipendije.

Ali ste v katerikoli fazi celotnega procesa, kjer ste bili diskriminirani pomislili o prijavi?
O prijavi nisem pomislil. To pa iz razloga, ker me v kratkem čaka boljše delo in sem iz tega razloga pripravljen potrpet in stvari z zdajšnjim delodajalcem končat v dobrih odnosih. Priznati pa moram, da znancem, ki me sprašujejo o delu v tej firmi iskreno povem o dogajanju, da jih vsaj tako malo opozorim in pripravim na to kaj jih čaka.

Sodelovanje in pomoč študentskega servisa

Ste se po pomoč oziroma nasvet obrnili tudi na študentski servis?

Na študentski servis se nisem obrnil, to pa iz razloga, ker nisem niti seznanjen s tem da se lahko.

Ali ste vedeli, da študentski servis posreduje tudi pri pojavu diskriminacije nad njihovimi člani?

Ne o tem nisem bil seznanjen. Nikoli nisem niti zasledil, da bi bilo govora o temu.

Kaj Vam je predstavljalo večjo težavo: To, da ste se morali soočiti se z osebo, ki Vas je diskriminirala? Ali pa to, da ste morali prenašati neenako obravnavanje s strani delodajalca?

Glede na to, da sem še vedno v tej situaciji lahko rečem, da mi vsak dan, ko vem, da moram na delo predstavlja veliko težavo. Ne ena ne druga rešitev nista enostavni, vendar sem po mojem mnenju s soočanjem dobil vsaj en zaključek. Kljub temu da izid ni bil v moj prid sem povedal kaj mi leži na duši. Pri prenašanju je pa stvar taka, da za noben dan vnaprej ne moreš vedeti kaj te čaka. So dnevi, ko se imamo na delu dobro in vlada neko sproščeno vzdušje, potem pa pridejo dnevi, ko bi zaradi stresa najraje odšel in se nikoli vrnil.

Ali ste pomislili o odhodu iz podjetja, zaradi nepravičnega obravnavanja? Kaj Vas je zadržalo v podjetju kljub temu?

O odhodu podjetja razmišljam skoraj vsakič. Takšna klima v podjetju je nezdrava, opažam pa tudi, da to prinašam domov. Zaradi dogodkov sem slabe volje in to vidijo tudi moji najbližji. V podjetju me zadržuje samo to, da počakam na boljše delovno mesto, kjer bo šef moj oče in bo vse bolj sproščeno in domače.

Bi zdaj ravnali kako drugače?

Ni mi žal da sem se z direktorjem soočil o različnih stvareh, žalosti me samo odnos, ki ga nekateri kažejo do nas študentov. Zavedajo se da delo krvavo potrebujemo in se zato čutijo upravičene, da se do nas lahko obnašajo kot želijo.

Kakšno bi bilo Vaše sporočilo za tiste, ki se znajdejo v podobni situaciji, kot ste se vi?

Rekel bi naj sledijo svojim instinktom in ravnajo v situaciji tako kot jim le-ta pravi. Prav tako pa če se na delovnem mestu ne počutijo dobro imajo še vedno večje možnosti delo opustiti, kot jih imajo tisti, ki so redno zaposleni. Vsaka sprememba je za nekaj dobra, tako da menjava delovnega mesta za boljše počutje nebi bila slaba rešitev. Pomembno pa se mi zdi, da se pri odhodu pove razloge zakaj odhajate, to nameravam storiti tudi sam. Upam da bodo v prihodnje to upoštevali in bodo drugi zaradi tega drugačne obravnavani. Glede na zadnje soočanje nisem prepričan, da bo do sprememb prišlo, bom pa vseeno poskusil.

Priloga 2: Poglobljeni intervju 2

Spoštovani,

moje ime je Sabina Mugerli in sem študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Kot zadnji korak pred končanjem šolanja moram napisati zaključno strokovno nalogo. Odločila sem se, da podrobneje raziščem morebitne diskriminacije študentov na delovnih mestih. Z Vami želim opraviti poglobljeni intervju, s katerim bom preverila teoretično zapisan del, hkrati pa mi bo pomagal pri raziskovanju o tem ali obstaja diskriminacija med študenti na delovnih mestih ali ne. Pridobljeni podatki se bodo uporabljali izključno za potrebe zaključne strokovne naloge, za lažji transkript intervjuja pa bom intervju tudi posnela.

Za sodelovanje se iskreno zahvaljujem.

Uvodne informacije

Intervjuvana oseba: Študentka, 23 let

Datum in čas izvedbe: 4. december 2017 9:30-10:30

Za začetek me zanima kaj študirate in kateri letnik obiskujete.

Na Ekonomski fakulteti delam magistrski program iz računovodstva. Obiskujem pa prvi letnik.

Koliko časa ob študijsko že delate prek študentskega servisa?

Prek študentskega servisa delam od mojega šestnajstega leta. Od tega je sedem let.

Kakšno delo trenutno opravljate prek študentskega servisa? Koliko je zaposlenih v podjetju kjer delate? Koliko časa že delate v tem podjetju?

Trenutno delam v manjšem računovodstvu, kjer skušam pridobiti praktično znanje za moj študij. To je majhno podjetje, kjer je deset zaposlenih. Službo v tem podjetju pa sem dobila v času absolventskega statusa, tako da v tem podjetju delam dobro leto.

Kako pogosto opravljate to delo? (tedensko, mesečno, priložnostno, ...)

V času, ko sem imela absolventski status sem to delo opravljala od ponedeljka do petka po osem ur. Sedaj, ko imam študijske obveznosti pa delo prilagajam. Delam pa vseeno tedensko, vendar ne polni delovni čas.

Ste pred tem delom opravljali še katera druga dela prek študentskega servisa. Če da, katera in kje?

Moje prvo delo je bilo delo v baru, kasneje sem delala na bencinski postaji in v trgovini. To so bila dela v Novi Gorici, ko pa sem prišla študirat v Ljubljano sem se odločila poiskati delo v moji stroki, saj to večja mesta tudi omogočajo.

Diskriminacija na delovnem mestu

Kaj vam pomeni pojem diskriminacija na delovnem mestu?

Diskriminacija na delovnem mestu mi pomeni, da je en posameznik drugače obravnavan od ostalih. Pod besedo drugače mislim, da ga delodajalec ali pa kdo drug iz podjetja ponižuje zaradi nekih okoliščin.

Ali ste v času, ko ste ali ko opravljate delo prek študentskega servisa, pri katerem koli delodajalcu začutili slabše ali manj ugodno ravnanje z delodajalčeve strani ali strani koga drugega v podjetju?

Pri moji prvi zaposlitvi prek študentskega servisa, sem imela kar nekaj težav v povezavi z diskriminacijo. Takrat sem bila stara komaj šestnajst let. V mojem kraju se je ponovno odprl bar z novim lastnikom, ki se je prvič podal v gostinske vode. Pred tem je delal kot šofer špedicije in o samem gostinstvu ni imel predznanja. Iskal je pomoč v baru in sem se odločila poizkusit. Tudi sama nisem še delala kot natakarica, saj je bilo to zame prvo delo ampak sem denar potrebovala.

Ali lahko opišete situacijo oziroma obliko diskriminacije, ki se vam je zgodila?

Do vseh situacij je prišlo zaradi tega, da moj delodajalec ni imel izkušenj z gostinstvom in je bil pod konstantnim pritiskom. Ker še sam ni delal kot natakar, sem bila na tem delu kot samouk. Velikokrat se je zadiral name, da stvari ne delam prav in kako bi morale biti narejene. Vedno, ko je bil v moji bližini je bil prisoten nek strah, kdaj bo ponovno prišlo do kakšnega izpada iz njegove strani. Bar ni obratoval tako dobro, ker je bil toliko let zaprt. Moj delodajalec se je zato večkrat zatekel k alkoholu in takrat so se začele stvari stopnjevati. Ko je bil pod vplivom alkohola mi je začel poklanjati neprimerne opazke in dotike. Opazke kot kako imaš lepe dolge noge, v enem pa se jih je tudi dotaknil. Velikokrat pa je imel namigovanja kako rad bi bil z mano in podobno. Opazke mi je dajal tudi za druge predele telesa pri katerem sem se počutila zelo nelagodno.

Kakšni so bili Vaši občutki nad nastalo situacijo?

Počutila sem se zelo ujeta in nekako nisem vedela kako naj se spravim iz situacije brez večjih posledic. To je bilo moje prvo delo in kako grenak priokus je dobilo. Občutek, ki ga lahko z eno besedo definiram je strah. Bilo me je strah vedno, ko se je name zadiral in vedno, ko je bil pod vplivom alkohola. Še ko je bil dobre volje in prijazen sem bila v pričakovanju, da to nebo za dolgo.

Ste dovolili, da se stvari stopnjujejo ali ste se z njimi soočili takoj ob nastanku?

Pri nadiranju sem dovolila, da se stvari stopnjujejo. Šele enkrat, ko me je spravil do solz sem povedala mnenje in občutke in je bilo za kratek čas bolje. Po dogodku z otipavanjem pa sem delo pustila, ker sem vedela, da bi se tako početje samo nadaljevalo. Včasih pomislim, da bi bilo bolje, da bi delo pustila še preden je prišlo do faze opazk in dotikov.

Ali ste se o nastalem dogodku s kom pogovorili? (Če da, kdo je/so bila/e ta oseba/e in kaj je/so Vam svetovala/e?)

Pogovorila sem se s starši, povedala sem jim kaj se mi je zgodilo in da tako ne morem več delati. Prav tako pa sem zgodbo povedala tudi prijateljicam. Vsi so mi rekli, da naj delo pustim, saj lahko najdem drugo. Oče pa se je kasneje z delodajalcem pogovoril in mu povedal svoje. Od takrat smo potem šli vsak svojo pot. Delodajalec je seveda vse zanikal, češ da pretiravam in da sem preveč občutljiva. Vendar na srečo so mi doma verjeli na besedo, saj sem velikokrat prišla domov vsa iz sebe in slabe volje. Tega preprosto ne moreš zaigrati.

Ali ste v katerikoli fazi celotnega procesa, kjer ste bili diskriminirani pomislili o prijavi?

O prijavi sem razmišljala vendar me je bilo zelo sram in se z delodajalcem nisem želela več srečati po vsem kar je bilo. Bolje mi je bilo, da smo stvari končali tako kot smo jih.

Sodelovanje in pomoč študentskega servisa

Ste se po pomoč oziroma nasvet obrnili tudi na študentski servis?

Da na študentski servis sem se obrnila, saj mi za zadnji mesec delodajalec ni želel izplačati plačila. Ker sama nisem mogla izterjati denarja, sem se zato obrnila na njih. Ti so mi pomagali in so dali poziv, naj plača ali pa bo moralo iti po sodni poti. Šele pred pozivom na sodišče mi je ta denar plačal. Glede otipavanja pa sem samo uslužbenki na študentskem servisu rekla, da v primeru, ko bodo iskali študentje delo pri njem naj bodo previdni.

Ali ste vedeli, da študentski servis posreduje tudi pri pojavu diskriminacije nad njihovimi člani?

Ne tega nisem vedela, vedela sem samo, da pomagajo posredovati pri terjanju delodajalcev za plačilo, ki so ga dolžni študentom.

Kaj Vam je predstavljalo večjo težavo: To, da ste se morali soočiti se z osebo, ki Vas je diskriminirala? Ali pa to, da ste morali prenašati neenako obravnavanje s strani delodajalca?

Meni bi največjo težavo predstavljalo se soočiti z osebo. Po tem dogodku bi se težko pogovorila z delodajalcem in tudi močno dvomim, da bi stvari zalegle. Pri nadiranjju pa sem dovolila da se stvari stopnjujejo do določene točke, vendar sem ukrepala po tem.

Ali ste pomislili o odhodu iz podjetja, zaradi nepravičnega obravnavanja? Kaj Vas je zadržalo v podjetju kljub temu?

Kot sem že prej rekla, sem se odločila za odhod. Takšnega ravnanja nebi smel biti nihče deležen. Za osebo je tudi ne zdravo, da je v takšnem okolju.

Bi zdaj ravnali kako drugače?

Mogoče bi ravnala drugače v smislu, da bi več ljudi opozorila na to kar se mi je zgodilo. Vendar so to težke stvari, katerih me je še danes sram. Za nekaj takega mora biti človek pripravljen, za sebe trenutno pa tega ne morem še reči. Mogoče, ko bom starejša.

Kakšno bi bilo Vaše sporočilo za tiste, ki se znajdejo v podobni situaciji, kot ste se vi?

Rekla bi jim, da naj izrazijo svoje mnenje in naj povedo svoje občutke. V primeru, da so le-ti s strani delodajalca ničvredni poskušajte ukrepati drugače. Če čutite da vas delo duši, ga preprosto zapustite. O delodajalcu pa se mi zdi pomembno, da ve čim več oseb, saj se lahko med njimi najde oseba, ki se mu zoperstavi. Sama sem bila takrat premlada, da bi vedela kako ukrepat.

Priloga 3: Poglobljeni intervju 3

Spoštovani,

moje ime je Sabina Mugerli in sem študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Kot zadnji korak pred končanjem šolanja moram napisati zaključno strokovno nalogo. Odločila sem se, da podrobneje raziščem morebitne diskriminacije študentov na delovnih mestih. Z Vami želim opraviti poglobljeni intervju, s katerim bom preverila teoretično zapisan del, hkrati pa mi bo pomagal pri raziskovanju o tem ali obstaja diskriminacija med študenti na delovnih mestih ali ne. Pridobljeni podatki se bodo uporabljali izključno za potrebe zaključne strokovne naloge, za lažji transkript intervjuja pa bom intervju tudi posnela.

Za sodelovanje se iskreno zahvaljujem.

Uvodne informacije

Intervjuvana oseba: Študentka, 21 let

Datum in čas izvedbe: 6. december 2017 14:00-14:55

Za začetek me zanima kaj študirate in kateri letnik obiskujete.

Obiskujem drugi letnik Fakultete za turistične študije v Portorožu.

Koliko časa ob študijsko že delate prek študentskega servisa?

Prek študentskega servisa delam pet let. Začela sem delati kot dijakinja v trgovini.

Kakšno delo trenutno opravljate prek študentskega servisa? Koliko je zaposlenih v podjetju kjer delate? Koliko časa že delate v tem podjetju?

Trenutno delam v turistični agenciji. Delo v tem podjetju sem dobila preko praktičnega usposabljanja. V tem podjetju delam eno leto in pol. Po obsegu je to majno podjetje z osmimi zaposleni.

Kako pogosto opravljate to delo? (tedensko, mesečno, priložnostno, ...)

To delo opravljam tedensko in sicer vsak vikend ter določene dneve med tednom. Med poletjem, ko je višek sezone pa delam vse dni, saj smo takrat polno zaposleni.

Ste pred tem delom opravljali še katera druga dela prek študentskega servisa. Če da, katera in kje?

Prek študentskega servisa sem do sedaj delala na treh različnih delovnih mestih. Moje prvo delo je bilo v lokalni pekarni, kjer sem delala med počitnicami in občasno za vikend. Drugo delo je bilo v trgovini z živili, kjer sem delala eno poletno sezono in ne nazadnje zdaj delam v turistični agenciji.

Diskriminacija na delovnem mestu

Kaj vam pomeni pojem diskriminacija na delovnem mestu?

To mi pomeni, da se nad posameznikom, kateri je zaposlen v nekem podjetju dogaja krivica. Do tega posameznika se ali delodajalec ali kdo drug v podjetju obnaša grdo, ga zmerja in ga ob tem spravi v nelagodno položaj. Prav tako pa se diskriminacija velikokrat dogaja ženskam, saj še vedno obstajajo podjetja, kjer so mnenja, da so moški za določene položaje primernejši kandidati.

Ali ste v času, ko ste ali ko opravljate delo prek študentskega servisa, pri katerem koli delodajalcu začutili slabše ali manj ugodno ravnanje z delodajalčeve strani ali strani koga drugega v podjetju?

Pri mojem poletnem delu, kjer sem delala v trgovini z živili oziroma hipermarketu lahko rečem, da sem začutila manj ugodno ravnanje. Predvsem s strani vodje trgovine in samim direktorjem, kateri je prišel v trgovino vsak mesec preverit kako poteka delo.

Ali lahko opišete situacijo oziroma obliko diskriminacije, ki se vam je zgodila?

Ob tem moram poudariti, da ni bila samo ena situacija. To se je dogajalo skoraj dnevno in ne samo pri meni. Ker sem prišla delat v poletnem času, je bilo celotno vzdušje v trgovini napeto in pod stresom, saj je na obali poletni čas najbolj dobičkonosen za vse, zlasti za trgovine. Sama o delu v trgovini nisem vedela nič, pri tem nisem vedela kakšne so moje dolžnosti in kaj od mene vodje pričakujejo. Uvajanja skoraj nisem imela, ker so imeli vsi skrbi s tem, da bo čim več izdelkov na zalogi ter da se postreže čim več strank v čim krajšem času. Že samo vzdušje je bilo napeto in oz tega so izhajali tudi odnosi. Največji pritisk sem čutila, ko me je vodja trgovine konstantno zmerjala kako sem nesposobna in da nisem vredna tega kar mi plačujejo. Na začetku sem bila seveda malce počasnejša, saj je bilo zame vse novo. Ampak tudi po nekaj časa se ta odnos ni končal. Karkoli sem naredila ni bilo dovolj dobro, name je vodja vedno povzdigovala glas in me včasih tudi zmerjala z zbadljivkami. Ko sem povprašala tudi pri drugih zaposlenih če je tako, so mi te odgovorila, da so same deležne podobnega odnosa, vendar da so zaposlene že toliko časa, da so se tega navadile. Na samem delovnem mestu smo imele zelo stroga pravila o tem, da s strankami nismo smele govoriti preveč časa, da smo delo opravljale zelo hitro in prek kakšnih manjših počitkov. Po določenem času mi je vsak dan predstavljal borbo zaradi odnosov na delu. Tudi direktor se ni kaj dosti zmenil, da bi bili odnosi dobri. Vsakič je ponavljal, da nismo dovolj učinkovite in da bomo manj plačane, če rezultati ne bodo boljši.

Kakšni so bili Vaši občutki nad nastalo situacijo?

Sprva sem razumela, da je poleti vse bolj intenzivno od dela, do pritiska vodje, saj je morala opravljati naročila ob enem pa še skrbeti da je delo potekalo nemoteno. Kasneje pa sem spoznala, da tovrsten odnos privede do negativnih učinkov in te so čutile tudi stranke. Nad žaljivkami sem bila zelo užaljena in vedno sem bila v strahu in nemiru kaj bo sledilo.

Ste dovolili, da se stvari stopnjujejo ali ste se z njimi soočili takoj ob nastanku?

Dovolila sem, da se stvari stopnjujejo, saj sem na začetku iskala druge razlage zakaj do tega prihaja. Vedela sem, da so vsi pod pritiskom, vendar sem bila vedno pod občutkom, da sem najšibkejši člen, saj so bile druge na delu bistveno več časa in so tudi imele več za pokazati. Na soočitev nisem upala niti pomisliti, bilo me je strah kaj bi temu sledilo. Nisem želela, da me odpustijo, saj sem denar potrebovala za počitnice, ki smo jih s prijateljicami načrtovale že lep čas.

Ali ste se o nastalem dogodku s kom pogovorili? (Če da, kdo je/so bila/e ta oseba/e in kaj je/so Vam svetovala/e?)

Sprva sem držala vse zase. Težko se mi je včasih odpret in povedat kaj me moti ali pa kaj mi leži na duši. Mojo slabo voljo so najprej začele čutiti prijateljice, saj smo se večkrat po mojem končanem delu dobile na kavi. Prvo sem povedala njim kaj je narobe in če se to dogaja tudi njim. Rekle so mi naj se skušam pogovoriti z vodjo in zahtevati lepši odnos. Tega nisem mogla storiti, ker sem nekako vedela, da to ne bo prineslo nič dobrega, kvečjemu to da bom ostala brez dela.

Ali ste v katerikoli fazi celotnega procesa, kjer ste bili diskriminirani pomislili o prijavi?
Ne o tem nisem pomislila. Takrat niti nisem vedela, kam bi lahko prijavila in po pravici povedano tega še danes ne vem.

Sodelovanje in pomoč študentskega servisa

Ste se po pomoč oziroma nasvet obrnili tudi na študentski servis?

Na študentski servis se po pomoč nisem obrnila. Po končanem poletju sem delo pustila in nisem se več vrnila. Vse skupaj je trajalo dobra dva meseca, zato sem pritisk zdržala. Če bi se to nadaljevalo in bi bila primorana ostati v podjetju več časa pa bi se morala k nekemu obrniti po pomoč.

Ali ste vedeli, da študentski servis posreduje tudi pri pojavu diskriminacije nad njihovimi člani?

S tem nisem seznanjena, mogoče bi ukrepala drugače, če bi vedela.

Kaj Vam je predstavljalo večjo težavo: To, da ste se morali soočiti se z osebo, ki Vas je diskriminirala? Ali pa to, da ste morali prenašati neenako obravnavanje s strani delodajalca?

Glede na to, da se nikoli nisem soočila tega ne morem primerjat. Lahko pa rečem, da mi je neenako obravnavanje predstavljalo velik stres in odpor do dela.

Ali ste pomislili o odhodu iz podjetja, zaradi nepravičnega obravnavanja? Kaj Vas je zadržalo v podjetju kljub temu?

O odhodu sem začela razmišljati takoj, ko sem videla, da se stvari stopnjujejo. Ker sem vedela, da denar potrebujem, sem si rekla, da bom pač potrpela. Težko bi dobila drugo delo v tako kratkem času, pa tudi če bi ga dobila, bi me tudi tam čakalo stresno obdobje saj bi se morala spet na novo uvajati. Raje sem potrpela, saj sem v vsakem primeru vedela, da tam ne bom ostala dolgo.

Bi zdaj ravnali kako drugače?

Edina stvar, ki bi jo naredila drugače je ta, da bi podala prijavo na študentski servis. Če bi vedela, da bi mi pomagali pri tem, bi s tem pomagala tudi drugim študentom, ki so bili v tem podjetju zaposleni ali pa tistim, ki še bodo. Z veliko znanci sem že govorila, da so bili v podobni situaciji kot jaz in to v tem istem podjetju.

Kakšno bi bilo Vaše sporočilo za tiste, ki se znajdejo v podobni situaciji, kot ste se vi?

Rekla bi jim, da naj spregovorijo o tem, kar se jim je dogajalo. Sama sem mnenja, da več, ko bi nas o tej temi govorilo prej bi prišli do boljših rezultatov. Seveda je marsikomu težko, saj so to stvari, ki si jih noben ne želi podoživljati vendar so to stvari, ki se nebi smele dogajati. Sama sem svoje mnenje povedala na strani, kjer osebe iščejo zaposlitev. Napisala sem svojo izkušnjo in dala opozorilo vsem tistim, ki so se za to delo zanimali. Odzivi so bili pozitivni, presenetilo pa me je to, da so se pojavili številni komentarji o podobnem dogajanju v drugih poslovalnicah tega istega podjetja.