



REPUBLIKA SLOVENIJA
URAD ZA ENAKE MOŽNOSTI
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Erjavčeva cesta 15, 1000 Ljubljana

T: 01 478 14 80
F: 01 478 14 91
E: zagovornik.uem@gov.si
www.uem.gov.si

Številka: 0921-36/2010-UEM/9
Datum: 13.4.2011

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) izdajam na podlagi 17. člena Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS št. 93/2007, uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju: ZUNEO-UPB1) na pobudo gospoda [REDACTED] (v nadaljevanju: pobudnik) zaradi domnevnega neenakega obravnavanja pri zaposlovanju in uveljavljanju pravic iz naslova brezposelnosti, naslednje

M N E N J E

Ravnanje Zavoda RS za zaposlovanje, območne službe Velenje (v nadaljevanju: ZZ OS Velenje) glede obsega in postopkov nujenja storitev na trgu dela (informativno motivacijski seminar, zaposlitveni načrt, posredovanje dela) ter pri uveljavljanju pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti (nadomestilo, zavarovanje) pobudniku, ki je sezonski delavec in je iskalec zaposlitve le 3 mesece v letu, ne predstavlja neposredne ali posredne diskriminacije na podlagi oblike zaposlitve (sezonske oz. za določen čas).

OBRAZLOŽITEV

Dejansko stanje in navedbe strank

Pobudnik je v zadnjih letih sezonsko zaposlen v gradbeništvu, torej dela za določen čas in sicer vsako leto le od začetka marca do konca novembra, preostali čas pa je prijavljen na Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZZ). Zaradi pravil zavarovanja za primer brezposelnosti je doslej vsako drugo leto ostal brez nadomestila za čas brezposelnosti. Izraža razočaranje, saj od ZZ pričakuje več spodbud in aktivnih ukrepov, s katerimi bi mu lahko pomagali najti kako zaposlitev izven gradbene sezone oziroma zaposlitev za nedoločen čas. Pravi, da v takšnih pogojih le težko shaja, nima polne pokojninske dobe, regresa za letni dopust... Meni, da gre za diskriminacijo zaradi oblike zaposlitve.

Na zagovornikovo poizvedbo je ZZ OS Velenje posredoval informacije o obravnavi pobudnika v zadnjih letih. Pobudnik je pri istem delodajalcu sezonsko delal v letih od 2007 do 2010, na

zavodu pa je bil prijavljen v zimskem času. ZZ OS Velenje mu je v tem času omogočil svetovalno motivacijske seminarje, svetovalne razgovore, izdelavo zaposlitvenega načrta ipd. Pozimi v začetku leta 2008 je pobudnik v času svoje brezposelnosti našel eno začasno zaposlitev, kasneje pa ne več. Pobudnik si je sicer prizadeval najti predvsem zaposlitve za nedoločen čas, tiste za določen čas pa je odklanjal, saj se vsakokrat čakal na vrnitev k istemu (bivšemu) delodajalcu. Pozimi v začetku leta 2009 je bil vključen v aktivno politiko zaposlovanja: pridobil je izobrazbo v okviru nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) za izvajalca betonskih del. V decembru 2009 sprva ni bilo nobenih možnosti za vključitev v dodatna usposabljanja (ZZ OS Velenje pojasnjuje, da tedaj ni bilo podpisanih pogodb z izvajalci usposabljanj), čeprav je pobudnik za to izrazil željo. V januarju 2010 ni bil izbran za usposabljanje pri nekem delodajalcu na delovnem mestu voznik lahkega dostavnega vozila. Na zavod je bil prijavljen tudi v zimi 2010/2011. V vseh teh letih je bil tudi na razgovorih pri nekaterih potencialnih delodajalcih, na nekatere razgovore je bil napoten tudi z napotnico, vendar nato ni bil izbran. V posameznih primerih je zavod pobudnika obvestil o objavljenih prostih delovnih mestih, nekatera pa je odklonil, ker niso bila razpisana za nedoločen čas. ZZ OS Velenje pojasnjuje, da pobudnik doslej ni izkoristil možnosti po 148. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007, v nadaljevanju: ZDR), ki omogoča, da se prekomerno opravljene ure dela preračunajo v delovne dni s polnim delovnim časom in se vštejejo v delavčevo delovno dobo, kot če bi jih prebil na delu. Nadomestilo za čas brezposelnosti je prejemal od 1.12.2007 do 29.2.2008, preostanek v času od 1.12.2008 do 28.2.2009 ter v času od 1.12.2010 do 28.2.2011. ZZ OS Velenje še pojasnjuje, da je Zakon o urejanju trga dela s 1.1.2011 uvedel novost: da pridobi pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj 9 mesecev v zadnjih 24 mesecih. Ta ureditev je ugodnejša za sezonske delavce in druge delavce, zaposlene za določen čas.

Pobudnik je zaradi poškodbe v začetku leta 2011 postal začasno nezmožen za delo. Zato v marcu tudi ni sklenil novega delovnega razmerja, ostaja prijavljen kot iskalec zaposlitve, vendar pa ni več upravičen do nadomestila za čas brezposelnosti in do zavarovanja.

Pravni doseg prepovedi diskriminacije

Vprašanje nediskriminatornega zaposlovanja ureja 49. člen Ustave RS, ki vsakomur jamči pravico, da mu je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Določba pomeni poseben vidik splošne prepovedi diskriminacije iz 1. odstavka 14. člena ustave. Zaposlitev v upravnih službah je mogoča samo na temelju javnega natečaja, razen v primerih, ki jih določa zakon (122. člen ustave).

Pravico do enakega obravnavanja podrobneje ureja Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS št. 93/2007 – uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju: ZUNEO-UPB1). Ta prepoveduje diskriminacijo na podlagi različnih osebnih okoliščin na različnih področjih, med drugim v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;
- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso;
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami;
- s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom;
- s socialnimi ugodnostmi;

- s pogoji za dostop do dobrin in storitev, namenjenih javnosti ter oskrbe z njimi

ZUNEO-UPB1 v 4. členu vsebuje temeljne definicije posameznih oblik diskriminacije.

Tudi Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007, v nadaljevanju: ZDR) v 1. odstavku 6. člena določa, da mora delodajalec iskalcu zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine, med katerimi sta tudi zdravstveno stanje in invalidnost.

V 3. odstavku 6. člen ZDR določa, da *neposredna diskriminacija* obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba.

Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine pa obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

Opredelitev posredne diskriminacije v ZUNEO-UPB1, ZDR (in v direktivah Evropskega sveta) je le ena od možnih definicij posredne diskriminacije.¹ Obstajata namreč še najmanj dve. Možna je še opredelitev, da gre za kršitev, če se pri pravnem urejanju oziroma praksi iz utemeljenih razlogov ne omogoči odstopa od splošnega pogoja, norme oz. kriterija – torej, da se omogoči izjemo od splošnega pravila, ki posameznikom z neko osebno okoliščino predstavlja nesorazmerno oviro. Posameznikom z neko osebno okoliščino je treba omogočiti drugačno obravnavanje, kadar niso v primerljivem položaju z vsemi ostalimi. Tretja od možnih definicij pa ustreza tudi opredelitvi t.i. razumne prilagoditve² in pomeni zahtevo po prilagojenem obravnavanju v konkretnem primeru: splošne norme oz. sporni kriteriji lahko celo prestanejo test sorazmernosti in so torej sami po sebi sprejemljivi, vendar do kršitve prepovedi diskriminacije vseeno pride, če se pri odločanju v konkretnem primeru premalo upošteva konkretne okoliščine primera in oseba z neko osebno okoliščino upravičeno terja razumno, torej ustrezno prilagojeno obravnavo. Tudi Evropsko sodišče za človekove pravice je že uporabilo *koncept učinkovite (razumne) prilagoditve* potrebam specifične skupine (pripadnikom določene verske skupnosti).³ Tudi nezagotovitev razumne prilagoditve torej predstavlja (posredno) diskriminacijo. Kot splošen koncept varstva pred diskriminacijo jo opredeljuje tudi Deklaracija o načelih enakosti.⁴

Skladno s 4. odstavkom 4. člena ZUNEO-UPB1 so prepovedana tudi *diskriminatorna navodila*. Ta so nedopustna sama po sebi, torej niti ni treba, da bi jih kdo že dejansko izvršil.

¹ Glej tudi O. De Schutter v The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law, Relevance of EU Racial and Employment Equality Directives, European Commission, 2005, str. 16.

² Koncept je nastal prav v zvezi z vprašanji preprečevanja diskriminacije na podlagi invalidnosti pri zaposlovanju in delu. Pozna ga Direktiva Evropskega sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L št. 303 z dne 2. decembra 2000). Pravno najbolj izdelan pa je v Konvenciji o pravicah invalidov (5. člen). Glej Zakon o ratifikaciji Konvencije o pravicah invalidov in Izbirnega protokola h Konvenciji o pravicah invalidov (MKPI), Uradni list RS, št. 47/2008.

³ V zadevi Thlimmenos v. Grčija je sodišče ugotovilo kršitev EKČP z oceno, da je toga zahteva po nekaznovanosti kandidatov za zaposlitev v javni službi, ki ni poznala nobenih izjem, povzročila kršitev, saj je nesorazmerno prizadela Jehovove priče. V primeru uveljavljanja ugovora vesti vojaški dolžnosti, ki po grškem pravu ni dopusten, so bili vsi kršitelji kazensko sankcionirani, kar je nujno učinkovalo tako, da se nihče s takšnim verskim prepričanjem ni mogel zaposliti v javni službi.

⁴ Dostopno na:

<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Pages%20from%20Declaration%20perfect%20principle.pdf>

Kot diskriminatorna so prepovedana tako aktivna ravnanja, kot tudi opustitve. Diskriminatorna pravila in prakse niso prepovedane le kadar že imajo kakšne neposredne diskriminatorne učinke (t.j. ko imamo pred seboj že konkretne žrtve takšne prakse), ampak tudi, če bi jih šele lahko imele. Neka praksa pri zaposlovanju je torej lahko diskriminatorna in s tem prepovedana, tudi če sploh še ni njenih neposrednih učinkov (npr. da je razpis za zaposlitev še odprt) oziroma tudi, če sploh ni neposredno prizadetega (npr. neuspešnega invalidnega kandidata) ali neposredne žrtve ni mogoče identificirati⁵.

Slabša obravnava zaradi neke osebne okoliščine je prepovedana tudi, če je nekemu takšna lastnost le pripisana (in je sam dejansko npr. nima). Če je zato (npr. zaradi domnevnega slabega zdravstvenega stanja, invalidnosti) obravnavan slabše, to zadošča, da se lahko tak položaj opredeli kot diskriminacijo.

V kontekstu zaposlovanja se torej od delodajalca ali posredovalca zaposlitve v določenih okoliščinah lahko terja, da pogoje in način opravljanja dela na posameznem delovnem mestu, pa tudi postopke zaposlovanja (npr. selekcijski postopek, vključno z izbirnimi merili, postopek posredovanja dela) zaradi varstva pravice do svobode dela (49. člen ustave) in prepovedi diskriminacije po potrebi prilagodi. Domet te zahteve oziroma obseg obveznosti delodajalca se presoja glede na njegove konkretne finančne, organizacijske in druge zmožnosti. Pri tem se upošteva tudi dostopnost javnih sredstev, ki so na voljo delodajalcem.

ZUNEO-UPB1 v 1. odstavku 2.a člena splošno določa možnost izjem oz. situacij, ki ne pomenijo kršitve prepovedi diskriminacije. Različno obravnavanje na podlagi določene osebne okoliščine ne predstavlja diskriminacije, če takšno različno obravnavanje upravičuje zakonit cilj in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

Presoja Zagovornika

Zgoraj predstavljena dejstva očitno niso sporna.

Ustava varuje svobodo dela (49. člen), vendar pa ne jamči pravice do dela, v tem smislu, da bi morala država vsakomur zagotoviti primerno delo, niti pravice do točno določenega delovnega mesta, kaj šele dela za nedoločen čas ipd.. Pravica do svobode dela torej predpostavlja zlati tudi posameznikovo odgovornost za to, da si poišče delo in da s tem poskrbi zase in za svoje bližnje. Pač pa Ustava jamči enako dostopnost vseh delovnih mest pod enakimi pogoji (tako tistih za nedoločen čas, kot tistih za določen čas, tistih v sezonskih poklicih, pa tudi glede dostopa do samozaposlitve ipd.). Torej prepoveduje le, da bi se posameznike pri zaposlovanju obravnavalo slabše (diskriminiralo) zaradi njihovih osebnih okoliščin.

Hkrati država z različnimi politikami skuša spodbujati zaposlovanje in aktivno vplivati na trg dela. V tem smislu s skrbjo za brezposelne osebe in s pomočjo pri njihovem zaposlovanju ustvarja pogoje v katerih bi lahko ljudje lažje uresničevali svojo pravico do svobode dela, hkrati pa ta politika pomeni tudi odraz prizadevanj za uresničevanje pravice do socialne varnosti.

Država je na podlagi prvega odstavka 50. člena Ustave pod pogoji, določenimi z zakonom, dolžna zagotoviti svojim državljanom socialno varnost, vključno s pravico do pokojnine. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje ter skrbi za njihovo delovanje. Vendar pa z Ustavo ni določena vsebina pravice do socialne varnosti, niti niso zagotovljene točno določene socialne pravice. Iz ustavne določbe izhaja le obveznost

⁵ Tako tudi ob razlagi direktiv Evropskega sveta Evropsko sodišče Pravice v zadevi C-54/07 Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding v. Firma Feryn NV. Že gole javne izjave vodstva podjetja, da ne bodo zaposlovali tujcev, ki so bile dane za medije, predstavljajo diskriminacijo.

države, da ustvari pogoje in možnosti za uresničevanje socialne varnosti. Kakšne ukrepe bo država za to izbrala, Ustava ne določa.

Posebne človekove pravice na področju socialne varnosti (socialne pravice) se uresničujejo "pod pogoji, določenimi z zakonom", torej na podlagi zakonov, ki določijo krog upravičencev, vrsto in obseg upravičenj, pogoje za pridobitev in način uresničevanja pravic. Določitev različnih pogojev ter meril za odmero pravic iz pokojninskega zavarovanja ali zavarovanja za primer brezposelnosti je v pristojnosti zakonodajalca in ni v neskladju z Ustavo, če taka različnost temelji na legitimnih ciljih in so ukrepi za doseg teh ciljev določeni racionalno ter sorazmerno glede na objektivno ugotovljene razlike med zavarovanci (npr. tistimi ki so zaposleni za vse leto ali ki delajo za nedoločen čas in tistimi, ki so zaposleni le del leta). Zakonodajalec je torej pooblaščen, da določi pogoje in obseg pravic, ki grede zavarovancem iz obveznega pokojninskega zavarovanja ali zavarovanja za primer brezposelnosti, pri čemer mora zakonska ureditev zagotavljati posamezniku socialno varnost in njegovo enakost pred zakonom, ob upoštevanju temeljnega načela o Sloveniji kot pravni in socialni državi (2. člen Ustave). Načelo enakosti pred zakonom (drugi odstavek 14. člena Ustave) pomeni predvsem zahtevo po nearbitrarni uporabi prava do pravnih subjektov, zavezuje pa tudi zakonodajalca k zagotavljanju enakosti subjektov pri zakonodajnem normiranju. Ne preperečuje, da bi zakonodajalec različno urejal pravna razmerja, ampak ga obvezuje, da mora enaka razmerja urejati enako ter različna različno.

Pri določanju pravil in politik na področju razvoja trga dela in sociale ima država na voljo številne različne možne rešitve, poleg tega pa jih relativno pogosto tudi spreminja, saj se mora ves čas prilagajati spreminjajočim se razmeram v družbi (npr. na trgu dela, demografski trendi) in poskuša aktivno vplivati in usmerjati socialni in ekonomski razvoj. To je namreč v samem bistvu smisla in namena vsake ekonomske in socialne politike. Izbira med temi politikami je predvsem vprašanje ocene njihove politične primernosti, ne pa pravno vprašanje (saj ni mogoče trditi, da je določena ekonomska politika npr. zapovedana). Zato ima pri urejanju teh vprašanj zakonodajalec, tako glede izbire ukrepov, kot pri določanju meril za uživanje posameznih pravic in ugodnosti zelo široko polje proste presoje.

V danem primeru se je zagovornik zadovoljil z oceno, da gre pri obravnavi pobudnika za sum diskriminacije pri dostopu do dela ter do socialnih storitev na podlagi oblike zaposlitve, saj je to gotovo lahko ena od osebnih okoliščin. Tudi evropski *acquis communautaire* prepoveduje, da bi bili delavci, ki imajo oz. so imeli sklenjeno delovno razmerje za določen čas v vseh bistvenih vidikih njihovega položaja obravnavani slabše, kot delavci za določen čas.

Delovno razmerje za določen čas v primeru sezonskih del izhaja iz narave in okoliščin opravljanja takega dela. Takega je pobudnik zavestno sprejel tudi sam. Pri tem ni odločilno, ali se je že ob prvem podpisu pogodbe o taki zaposlitvi zavedal prav vseh pravnih posledic te odločitve, tudi tistih, ki so pomembne za pravice iz socialnega in pokojninskega zavarovanja. Zagovornik glede pravnih posledic dela za določen čas ugotavlja, da ni upravičeno pričakovanje, da bi moral pobudniku (nekdanji) delodajalec (ali kdo drug, npr. država) plačevati prispevke za pokojninsko in socialno zavarovanje za vse leto, čeprav je zaposlen le 9 mesecev na leto. Prav tako ne šteje za sporno, da pobudnik uživa pravice iz socialnega in pokojninskega zavarovanja, ki so odmerjene drugače od pravic tistih, ki so zaposleni celo leto (tako za določen kot za nedoločen čas). Po zagovornikovi oceni so te pravice odmerjene in jih pobudnik uživa v razumnem sorazmerju s trajanjem svoje zaposlitve (oz. vplačanimi prispevki za pokojninsko zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti). Tako tudi nadomestila za brezposelnost po obsegu prejema le v razumnem sorazmerju z vplačili v zavarovanje za primer brezposelnosti v določenem časovnem obdobju. Zato ni mogoče govoriti o arbitrarnosti ali celo diskriminatornosti teh meril, ki izhajajo iz sprejete zakonodaje. Kot rečeno se zagovornik zaveda, da ima na tem področju delodajalec široko polje proste presoje. Zagovornik posebej

pozdravljam, da je s pričetkom leta 2011 zakonodajalec omilil časovne pogoje za pridobitev upravičenosti do pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti, saj bo to gotovo lahko pomembno omililo trdote dosedanje ureditve.

V nadaljevanju je zagovornik želel preučiti predvsem vprašanje, kakšen je v praksi učinek pravil in pogojev zagotavljanja storitev brezposelnim osebam v podobnem položaju kot je pobudnikov. Vprašanje je, ali ZZ iskalcem zaposlitve ponujajo vse svoje storitve, ne glede na obliko pred tem obstoječe pogodbe o zaposlitvi oz. glede na sezonsko delo, dosledno pod povsem pod enakimi pogoji kot drugim. Vprašanje je, ali je dejstvo, da je pobudnik na zavodu vsako leto prijavljen le 3 mesece, morda le navidezno nevtralnno (z vidika osebne okoliščine kakršna je sezonska zaposlitev oz. zaposlitev za določen čas) in če ni, ali zaradi tega učinki pravil o zagotavljanju teh storitev pobudnika v praksi morda neupravičeno in nesorazmerno prizadenejo. Če se pobudnika vselej obravnava povsem enako kot vse druge novo prijavljene iskalce zaposlitve, bi ga npr. posamezni časovni kriteriji za pridobitev posameznih storitev lahko nesorazmerno prizadeli, če bi lahko vselej računal kvečjemu na kak svetovalni razgovor. To bi morda lahko predstavljalo sum posredne diskriminacije pri dostopu do teh storitev. V situaciji, ko se pobudnik na ZZ vsako leto predvidljivo vrača ob istem času (in doslej ni mogel vselej računati na nadomestilo), bi bilo morda mogoče pričakovati, da se bi tak položaj lahko primerno in ustrezno upoštevalo pri dostopu do drugih storitev z določenimi prilagoditvami.

Glede na predstavljene okoliščine v konkretnem primeru ti pomisleki niso upravičeni. Ni videti, da bi pobudnik zaradi posebnosti svojega položaja (ker je na zavodu prijavljen le 3 mesece letno oz. ker ima pred tem le zaposlitev za določen čas) ne prišel do različnih storitev ZZ OS Velenje. Katerih storitev naj ne bi dobil sploh ne pove, razen, da je bil doslej vsako drugo leto prikrajšan za polno nadomestilo za čas brezposelnosti in da mu kot iskalcu zaposlitve na ZZ ni uspelo najti zaposlitve za nedoločen čas. ZZ OS Velenje mu je v preteklih letih nudil tako storitve na trgu dela (informativno motivacijski seminar, zaposlitveni načrt, posredovanje del), pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti (nadomestilo, zavarovanje, vendar v skladu z razumnim sorazmerjem z vplačili v zavarovanje za primer brezposelnosti, kot to določa področna zakonodaja), v posameznih primerih pa ga je vključil tudi v aktivno politiko zaposlovanja (pridobitev NPK).

Zagovornik sicer pripominja, da v zimi 2009/2010 pobudnik ni mogel do želenih ukrepov aktivne politike zaposlovanja (usposabljanja), ker tedaj še ni bilo podpisanih pogodb z izvajalci usposabljanj. Čeprav se je treba takšnim težavam z ustreznim načrtovanjem in organizacijo dela čim bolj izogibati, pa zagovornik razume, da takšne situacije lahko začasno ad hoc nastanejo tudi zaradi razlogov, ki so izven vpliva ZZ.

Zagovornik poudarja, da prijava na zavodu za zaposlovanje nikakor ne jamči, da bo ta iskalcu zaposlitve »našel delo«. Nudi le pomoč pri tem prizadevanju, hkrati pa temeljna odgovornost za iskanje zaposlitve ostaja na iskalcu zaposlitve. Čeprav so želje in interesi posameznega iskalca zaposlitve povsem legitimne, pa lahko samoomejitev iskalca zaposlitve le na iskanje zaposlitve v nekaterih poklicih in/ali le po določenimi pogoji (npr. le za nedoločen čas) pomembno vpliva na uspešnost teh prizadevanj oz. na zaposljivost posameznega iskalca zaposlitve. Zagovornik ugotavlja, da je povprečen čas, ko so iskalci zaposlitve prijavljeni na ZZ in ko z njegovo podporo iščejo zaposlitev bistveno daljši kot 3 mesece. Tudi povprečen uporabnik storitev ZZ tako ne more realno pričakovati, da mu bo ZZ v 3 mesecih lahko uspešno pomagal najti drugo zaposlitev, kaj šele zaposlitev za nedoločen čas. To toliko bolj, glede na trenutne razmere na trgu dela (zelo zaostrena gospodarska situacija na področju gradbeništva), velja za zaposlitveni profil delavcev v gradbeništvu. Po zagovornikovi oceni tako razlogov za relativno neuspešna prizadevanja pobudnika pri pridobivanju druge (stalne) zaposlitve ni mogoče pripisati le ZZ OS Velenje, kaj šele njegovemu domnevno diskriminatornemu ravnanju. Prav tako ne le pobudniku

samemu, ampak zlasti razmeram na trgu dela, kjer se trenutno pojavlja zelo velik presežek delavcev gradbene stroke in s tem iskalcev zaposlitve s takim profilom.

Glede na navedeno ni videti dokazil, da je bil pobudnik s strani ZZ OS Velenje pri storitvah na trgu dela ter pri uveljavljanju pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti obravnavan neupravičeno slabše kot drugi iskalci zaposlitve, ki so bili pred tem zaposleni za neodločen čas, ali za določen čas v daljšem obdobju kot 9 mesecev. Zato ne gre za primer diskriminacije.

Boštjan Vernik Šetinc
Zagovornik načela enakosti