

ENAKOST SPOLOV NA TRGIH DELOVNE SILE V REPUBLIKI ČEŠKI, NA MADŽARSKEM IN V SLOVENIJI V OBDOBJU GOSPODARSKE TRANZICIJE IN PRISTOPA K EVROPSKI UNIJI**¹

Povzetek. V tem članku analiziramo podobnosti in razlike v postsocialističnem obdobju gospodarske tranzicije in pristopa k EU (2000–2005) v treh državah (Republiki Češki, na Madžarskem in v Sloveniji) s stališča enakosti spolov na trgih delovne sile. Predpostavka naše analize je, da je stopnja enakosti med spoloma na trgih delovne sile treh držav (merjena s stopnjo zaposlenosti in brezposebnosti ter višino razlike v plačah moških in žensk) odvisna od naslednjih med seboj povezanih dejavnikov, ki se v treh državah razlikujejo: 1. sprememb na trgih delovne sile, 2. obstoječih mehanizmov usklajevanja plačanega dela in družine in 3. sprememb institucionalnega okvira in politik zaposlovanja v obdobju pristopa k EU. Namen članka je, da z analizo razlik med naštetimi dejavniki v državah, ki so bile vključene v raziskavo, prispevamo k razumevanju razlik v položaju žensk in moških na trgih delovne sile in v družbah Srednje in Vzhodne Evrope. Izbira modelov tranzicije, ki so vplivali na spremembe v zakonodaji, socialnih in gospodarskih politikah ter na vključenost in moč socialnih akterjev, je vplivala tudi na stanje na področju enakosti spolov pri delu in zaposlovanju v treh analiziranih državah. Analiza ureditve starševskih dopustov je na primer pokazala, da je dolg starševski dopust na Češkem in na Madžarskem negativno vplival na položaj žensk na trgu delovne sile, medtem ko precej krajši dopust s polnim nadomestilom in spodbude za vključitev očetov v starševanje v Sloveniji boljše služijo ciljem povečevanja enakosti spolov na trgu delovne sile.

Ključni pojmi: ženske, moški, trg delovne sile, vključevanje načela enakosti spolov, politike zaposlovanja, usklajevanje dela in družine, gospodarska tranzicija, pristop k EU

* Dr. Aleksandra Kanjuo-Mrčela, izredna profesorica na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani; dr. Alena Krížková, višja raziskovalka na Inštitutu za sociologijo Akademije znanosti Republike Češke in dr. Beata Nagy, izredna profesorica na Univerzi Corvinus v Budimpešti.

** Izvirni znanstveni članek.

¹ Pripravo te analize je finančno podprla Akademija znanosti Republike Češke.

Uvod

Velike gospodarske spremembe, članstvo v EU in učinki globalizacije so v začetku devetdesetih let 20. stoletja pomembno vplivali na položaj moških in žensk na trgu delovne sile v državah Srednje in Vzhodne Evrope. Do sprememb je prišlo v družbah, v katerih je vrsta generacij žensk po drugi svetovni vojni imela zagotovljene možnosti za dolgoročno in varno udeležbo na trgu dela. Kljub uradni ideologiji enakosti in emancipacije žensk so v državah Srednje in Vzhodne Evrope ženske imele slabši položaj na trgu delovne sile od moških; to dokazujeta vztrajno prisotna plačna vrzel in močna segregiranost v določene dejavnosti, poklice in položaje (Čermáková, 1995; Fodor, 2002; Pollert, 2003). Nasprotje med besedami in resničnostjo je bilo očitno v vseh postsocialističnih državah (Gal-Kligman, 2000). Deloma je bilo to posledica privilegirane položaja maskulinizirane težke industrije, deloma pa neuresničene predpostavke, da bodo široko dostopne javne storitve odrešile ženske dvojnega bremena – neplačanega dela v zasebnosti in plačane zaposlitve. Neenakosti spolov pri delitvi neplačanega gospodinjanskega in skrbstvenega dela se v tem obdobju ni posvečalo pozornosti, ekonomska emancipacija pa je zaposlenim ženskam naložila dodatno breme. Toda kljub omenjenim neenakostim so v socialističnem obdobju ženske dosegle visoko in prej neobstoječo raven ekonomske neodvisnosti in varnosti, ki jo prinaša plačana zaposlitev. Ker so bile (in da bi bile) ženske večinoma zaposlene za polni delovni čas, so bile v socialističnih državah razvite ustrezne politike in ukrepi, kot so dnevno otroško varstvo, sistemi otroških dodatkov, plačani porodniški in starševski dopusti pa tudi različne storitve, kot npr. organizirana ali subvencionirana prehrana, kar je staršem (po večini materam) pomagalo usklajevati delovne in družinske obveznosti.

V tem članku primerjamo tri države (Republiko Češko, Madžarsko in Slovenijo) ter analiziramo podobnosti in razlike v postsocialističnem obdobju gospodarske tranzicije in pristopa k EU (2000–2005). Predpostavka naše analize je, da je bila stopnja enakosti med spoloma na trgih delovne sile treh držav po prehodu v tržno gospodarstvo odvisna od naslednjih med seboj povezanih dejavnikov: 1. sprememb na trgih delovne sile, 2. obstoječih mehanizmov usklajevanja plačanega dela in družine ter 3. sprememb institucionalnega okvira in politik zaposlovanja v obdobju pristopa k EU. Pri tem stopnjo enakosti med spoloma na trgu delovne sile merimo s stopnjo zaposlenosti in brezposelnosti ter višino vrzeli v plačah po spolu. Namen članka je, da z analizo razlik med naštetimi dejavniki v državah, ki so bile vključene v raziskavo, prispevamo k razumevanju razlik v položaju žensk in moških na trgih delovne sile ter v družbah Srednje in Vzhodne Evrope.

V zadnjem desetletju je bila vsaka od treh držav podvržena procesom in dogodkom, ki so značilno vplivali na enakost spolov ter na spolno specifične

spremembe na trgu delovne sile. Reakcije na emancipacijo žensk in znake retraditionalizacije spolne ureditve lahko zasledimo v državah Srednje in Vzhodne Evrope predvsem v 90. letih (Gal-Kligman, 2000; Metcalfe-Afanasieva, 2005; Domsch et al., 2003), a z razlikami v intenziteti in posledicah na trgih delovne sile v posameznih državah. "Zapuščina projektov emancipacije v socialističnih državah še vedno živi, čeprav v drugačnem kontekstu. Veliko število žensk pa je doživelo ekonomsko nazadovanje po kolapsu socialističnega državno-planskega gospodarstva" (Fodor, 2006: 6). Za obdobje tranzicije so bili v državah Srednje in Vzhodne Evrope značilni poskusi redomestifikacije žensk in njihove vrnitve k tradicionalnim spolnim vlogam (Jogan, 2001). Izsledki raziskav v nekaterih postsocialističnih državah tudi kažejo, da so spremembe v družinski politiki eksplicitno ali implicitno vplivale na spremembe na trgu delovne sile, kar je v nekaterih primerih sovpadalo s spremembami v vrednostnem sistemu (Saxonberg, Sirovátka, 2006; Blaskó, 2005). V Republiki Češki in na Madžarskem so spremembe v družinski politiki, eksplicitno usmerjene k znižanju javnih stroškov na področju organiziranega varstva za otroke, mlajše od treh let, in podaljšanju starševskega dopusta do treh let, imele za impliciten cilj izločiti ženske (z majhnimi otroki) iz trga delovne sile (Saxonberg, Sirovátka, 2006).

648

Vendar pa vrnitve k tradicionalnim odnosom spolov, ki smo mu v določenem obsegu lahko bili priča v državah Srednje in Vzhodne Evrope, ne moremo pripisovati izključno obdobju transformacije. Na primer, madžarski socialni sistem ter politike usklajevanja plačanega dela in družine so že od leta 1960 prispevale k okrepitvi konservativnih vrednot glede spolnih vlog (Ferge, 1999). Po drugi strani pa so bile v Sloveniji politike zaposlovanja in usklajevanja plačanega dela in družine, ki so desetletja upoštevale načelo enakosti spolov (pred tranzicijo in po njej), osnova za manjše nazadovanje položaja žensk na trgu delovne sile. Jogan (2006) poudarja, da so v Sloveniji že v obdobju socialističnega samoupravljanja obstajala posebna telesa, ki so zagotavljala promocijo enakosti spolov v javnem življenju (s precejšnjim uspehom, še posebej v 70. in 80. letih 20. stoletja, ko so zakonske spremembe na področju starševskega dopusta in investiranje v ustanove za otroško varstvo, varstvo starejših in zdravstveno varstvo omogočile moškim in ženskam lažje usklajevanje dela in družine). Jogan v tej tradiciji vidi razlog, "zakaj so bili poskusi, da bi zopet okrepili patriarhat in ženske potisnili v tradicionalno vlogo gospodinj, v obdobju tranzicije v 90. letih 20. stoletja manj učinkoviti" v Sloveniji kot v nekaterih drugih postsocialističnih državah (Jogan, 2006: 202). Vpliv socialističnih režimov na družbena pričakovanja glede vlog spolov se je izkazal za drugačnega na Češkem in na Madžarskem, kjer so bile v času socializma ustanovljene podobne institucije za razvijanje enakosti spolov, a z manjšim vplivom. Rezultati raziskave ISSP (International Social Survey Programme), ki so jo izvedli v letih 1988, 1994 in 2002, kažejo tradicionalen odnos do vloge

spolov med češko in madžarsko populacijo, predvsem med moškimi; vendar pa se opazi tudi rahel upad tradicionalizma (Tóth, 1995; Blaskó, 2005). Konzervativizem je nekoliko upadel na Madžarskem med leti 1994 in 2002, na Češkem pa ni bilo večjih sprememb (Crompton et al., 2005). V Sloveniji so raziskave v devetdesetih kot tudi zadnje raziskave javnega mnenja pokazale, da se pripisuje velik pomen enakosti spolov na področju plačanega dela, in da je večina žensk in moških v Sloveniji sprejela aktivno vlogo žensk kot legitimno in kot najboljšo osnovo za ekonomsko neodvisnost žensk (Toš, 2009).

Da bi poskušali razložiti razlike med tremi državami, bomo v nadaljevanju predstavili analizo podatkov o položaju žensk in moških na treh trgih delovne sile, institucionalnih okvirjev, ki v treh državah omogočajo usklajevanje plačanega dela in družine ter novejšje relevantne zakonodajne in institucionalne spremembe.

Položaj žensk in moških na trgu delovne sile v treh državah

Ugotovitve o neenakopravnem položaju spolov v socialističnih družbah, kljub normativnemu zavzemanju za emancipacijo žensk, so številne (Einhorn, 1993; Fodor, 2002; Čermáková, 1995; Gal-Kligman, 2000). V primerjavi z bojem žensk iz zahodnih držav za pravico do dela, je bila udeležba žensk na trgu delovne sile del socialističnega projekta. Polna zaposlitev je generacijam žensk omogočila pravico do dela, emancipacijo in finančno neodvisnost. Najpomembnejša značilnost pri zaposlovanju, ki je skupna vsem trem državam (in tudi večini držav Srednje in Vzhodne Evrope), je ta, da je večina moških in žensk zaposlena za polni delovni čas. V začetku devetdesetih let so nekateri raziskovalci in oblikovalci politik pričakovali, da bodo ženske množično zapustile trg delovne sile in postale gospodinje. To se ni zgodilo, ker je večina gospodinjstev v državah v tranziciji potrebovala dva prihodka, poleg tega pa so ženske poročale, da ne bi prenehale z delom niti v primeru, ko jim ne bi bilo treba delati iz finančnih razlogov. Vendar pa bi velik delež žensk izbral zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, če ne bi potrebovale dodatnega prihodka. Ženske so tako še naprej ostale pomemben del delovne sile na trgih Srednje in Vzhodne Evrope, katere je zaznamovala ekonomska kriza, povečane delovne obremenitve in brezposelnost, hkrati pa so ohranile tudi svojo visoko vpetost v gospodinjstvih/skrbi za otroke in s tem dvojno breme. Usklajevanje plačanega dela z družinskimi obveznostmi je postalo še težje kot prej.

Po dolgem obdobju polne zaposlenosti, ki je bila v nekaterih komunističnih režimih celo zakonsko predpisana², je ekonomska aktivnost upadla

² V socialistični Češki Republiki je bila na primer zaposlitev obvezna za celotno populacijo (delo je bilo pravica in dolžnost, ki jo je zagotavljala država), tako da uradno ni bilo brezposelnosti. Od 1962

v vseh treh državah v času spremembe gospodarstva v 90. letih 20. stoletja. Z naraščanjem brezposelnosti pa se je poslabšal položaj obeh spolov na trgu delovne sile, tako da so ženske še vedno predstavljale skoraj polovico vseh zaposlenih na Češkem, Madžarskem in v Sloveniji.

Na Češkem je bilo leta 1993 samo 3,8% ženske populacije, starejše od 15 let, neaktivne zaradi polne obremenjenosti v gospodinjstvu (in 4,7% v letu 1997). To število je padlo na 3,5% v letu 2006 (Labour Market in the Czech Republic, 2007). V Sloveniji je bil trend obraten: medtem ko je leta 1997 samo 2% žensk izjavilo, da so neaktivne zaradi družinskih ali osebnih obveznosti, se je v letu 2004 delež dvignil na 7,2% (Stanovnik et al, 2006). Na Madžarskem in Češkem se osebe na starševskem dopustu štejejo kot neaktivne. Tako je veliko žensk neaktivnih zaradi skrbi za otroke. Na Madžarskem je bilo leta 2001 v tej skupini 10% vseh žensk v starosti od 15 do 64 let (Bukodi, 2005). Poleg tega je del žensk med "drugimi neaktivnimi osebami", ki se ne morejo zaposliti zaradi družinskih obveznosti. V celoti je bil leta 2002 na Madžarskem delež žensk, ki so želele delati, pa zaradi družinskih obveznosti niso mogle, 15% (Frey, 2002).

Podatki, prikazani v Grafu 1, kažejo precej nižjo stopnjo zaposlenosti na Madžarskem kot v drugih dveh državah. Na Češkem je bilo med leti 2000 in 2005 le malo sprememb, v Sloveniji pa se je stopnja zaposlenosti povečala za moške in za ženske. V nadaljevanju tega poglavja bomo videli, kako ureditev starševskega dopusta, ki se razlikuje po državah, vpliva na zaposlitveno aktivnost žensk.³ Stopnja zaposlenosti je na Madžarskem precej pod evropskim povprečjem tako za ženske kot za moške. V 25 državah EU je bila v letu 2005 povprečna stopnja zaposlenosti 71,3% za moške in 56,3% za ženske. Zaposlenost žensk na Madžarskem je padla pod to stopnjo, na Češkem je bila blizu povprečja 25 držav EU, v Sloveniji pa ga je preseгла.

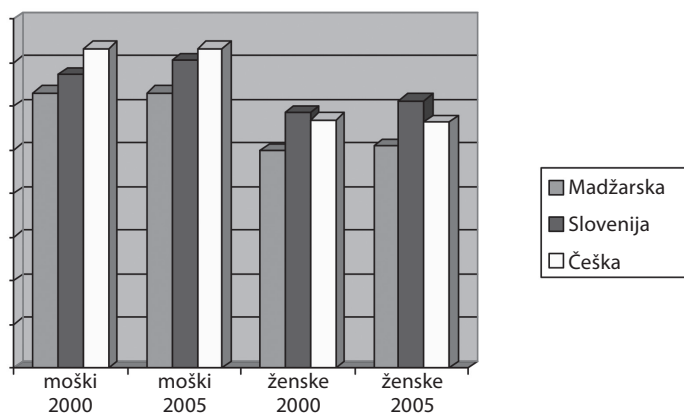
Madžarska, kjer je bila leta 2005 stopnja zaposlenosti žensk 51%, stopnja zaposlenosti moških pa 63%, še zdaleč ne dosega lizbonskih ciljev. Razlogi za tako slabo situacijo so tako nizka raven razpoložljivega dela kot tudi

do 1989 je bila oseba, ki ni delala, smatrana kot parazit (češko – příživník) po češkoslovaških zakonih (Kazenski zakonik št. 140/1961) in je bila lahko obsojena na zaporno kazen do treh let. Edina izjema so bile matere, ki so se odločile, da bodo same skrbele za svoje otroke, čeprav so imele na razpolago organizirano otroško varstvo. Zelo podobno je bilo na Madžarskem, kjer so moški morali delati, sicer so jih ožigosali kot nevarne delovne dezertarje (v madžarščini – közveszélyes munkakerülő: kmk) in jih obsodili na zaporno kazen. Odsotnost žensk s trga delovne sile ni bila enako kaznovana. V socialistični Sloveniji se je zaposlitev prav tako smatrala za pravico in obveznost, vendar brez podobnih kazenskih sankcij kot na Češkem ali Madžarskem.

³ Na tem mestu moramo opozoriti, da v Sloveniji starševski dopust ne spremeni ekonomskega statusa starša, za razliko od Madžarske in Češke. V Sloveniji se osebe, ki so bile pred nastopom starševskega dopusta zaposlene, v statistikah še vedno prištevajo med zaposlene. Kot smo že omenili, pa se osebe na starševskem dopustu na Češkem in Madžarskem štejejo kot neaktivne, tudi v primeru da so bili zaposleni pred nastopom starševskega dopusta. S tem lahko deloma razložimo, zakaj je stopnja zaposlenosti v Sloveniji višja.

togost trga delovne sile na Madžarskem. O togosti trga delovne sile govorijo podatki o zaposlenih za polni delovni čas, saj večina Madžarov dela poln delovni čas, kar onemogoča potencialno integracijo mater z majhnimi otroki na trg delovne sile. Polna zaposlitev je eden od pomembnih razlogov za razlike v zastopovanosti žensk na trgu delovne sile v državah Srednje in Vzhodne Evrope in ostalih državah EU. Samo 12,5% žensk v Sloveniji, 8,5% na Češkem in 5,4% na Madžarskem je zaposlenih za skrajšani delovni čas. V nadaljevanju bomo videli, kako togost struktur trga delovne sile, ki temelji izključno na pogodbah za poln delovni čas, vpliva na možnosti usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti.

Graf 1: STOPNJA ZAPOSLENOSTI ZA POPULACIJO 15–64 PO SPOLU NA ČEŠKEM, V SLOVENIJI IN NA MADŽARSKEM



Vir: Evropska komisija 2006
SZ = stopnja zaposlenosti

Primerjava treh držav kaže, da je bila razlika v stopnji zaposlenosti po spolu leta 2005 najvišja na Češkem (17%), nižja na Madžarskem (12%), najnižja pa v Sloveniji (9,1%).

Tabela 1: STOPNJA BREZPOSELNOSTI 1995–2005 NA ČEŠKEM, MADŽARSKEM IN V SLOVENIJI

	Češka Rep. ženske	Češka Rep. moški	Slovenija ženske	Slovenija moški	Madžarska ženske	Madžarska moški	EU 25 ženske	EU 25 moški
1995	4,3	3,4	7	7,7	8,8	11,5		
2000	10,5	7,3	7,1	6,8	5,8	7,2	10,2	7,4
2003	9,6	5,9	7	6	5,4	6,1	10,2	8,1
2005	9,8	6,5	6,9	5,9	7,4	7	9,8	7,9

Vir: Podatki za 1995–2003 UNECE 2006, podatki za 2005 Evropska komisija 2006

Če primerjamo stopnjo brezposelnosti v treh državah leta 1995 in leta 2005, opazimo razlike v trendih po državah. Na začetku 90. let je bila stopnja brezposelnosti zelo nizka na Češkem in precej višja na Madžarskem in v Sloveniji. Po ekonomski krizi in ukrepih za zmanjševanje stroškov leta 1998 je stopnja brezposelnosti na Češkem zrasla na 10% pri moških in pri ženskah. Na Madžarskem je leta 1993 stopnja brezposelnosti dosegala 10,3% pri ženskah in 13,4% pri moških, ampak ni presegla povprečne stopnje brezposelnosti v 25 državah članicah EU in je bila občutno nižja od povprečne stopnje brezposelnosti v novih državah članicah. Vendar pa je na Madžarskem stopnja brezposelnosti začela hitro naraščati med leti 2004 in 2005 ter se je približala povprečju Evropske unije. Madžarska je bila znana po nizki stopnji brezposelnosti pri ženskah glede na stopnjo brezposelnosti pri moških, kar se je spremenilo šele v zadnjem obdobju. Moške je še posebej prizadela brezposelnost pred letom 2004, kar bi lahko razložili z dvema glavnima dejavnikoma. Po eni strani so strukturne spremembe v gospodarstvu povzročile odpuščanja v tistih gospodarskih sektorjih, kjer so bili zaposleni večinoma moški, kot je težka industrija in rudarstvo, po drugi strani pa je kmalu po letu 1990 veliko število žensk postalo neaktivnih, ne pa brezposelnih. Toda po letu 2004 je bilo veliko število žensk odpuščenih iz javnega sektorja. Kot rezultat tega je bilo leta 2006 brezposelnih 7,8% žensk in 7,2% moških (HCSO, 2007). Med prvim valom prestrukturiranja na začetku devetdesetih je tudi v Sloveniji izgubilo službo več moških kot žensk, trend pa se je sredi devetdesetih spremenil, ko je začela stopnja brezposelnosti pri ženskah postopoma naraščati. V zadnjem četrtletju leta 2006 je bila stopnja brezposelnosti pri ženskah 6,9%, pri moških pa 4,5% (SORS, 2007).

Primerjava treh držav kaže, da je razlika v stopnji brezposelnosti po spolu leta 2005 bila najvišja na Češkem (3,3%), nižja v Sloveniji (1%), najnižja pa na Madžarskem (0,4%).

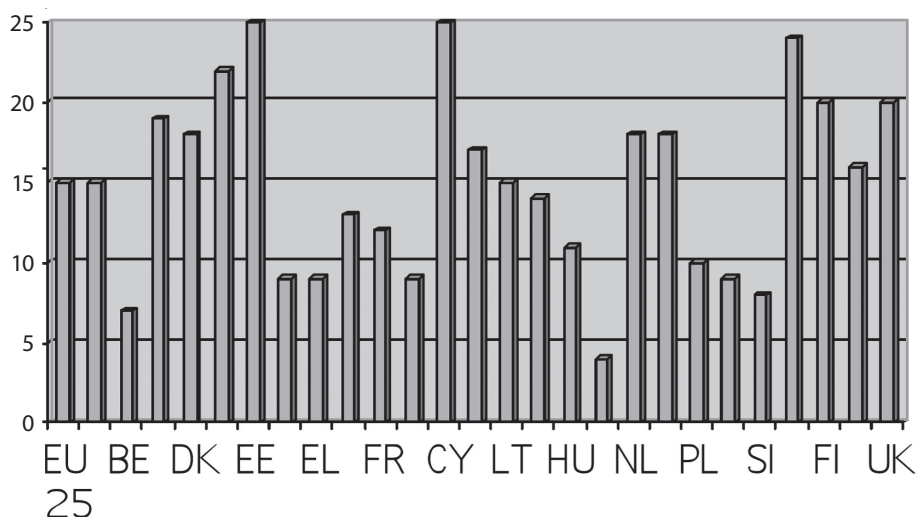
Položaj zaposlenih žensk univerzalno določa tako horizontalna in vertikalna segregacija kot tudi razkorak med plačami moških in žensk. Ločevanje po spolu na trgih delovne sile v državah Srednje in Vzhodne Evrope se je uveljavilo že v času komunističnih režimov, segregacija po spolu pa je ostala precejšnja in stabilna tudi v zadnjem desetletju in precej nad povprečjem 25 držav članic EU.⁴ S prestrukturiranjem trga delovne sile v državah Srednje in Vzhodne Evrope je delež žensk in moških v kmetijstvu in proizvodnji občutno padel, kar pa se je deloma nadomeščalo s krepitvijo storitvenega sektorja, predvsem zasebnih storitev. Na primer, z naraščanjem storitvenega sektorja (predvsem zasebnikov) na Češkem je delež zaposlenih moških v storitvah občutno narastel (od 38,4% v letu 1993 na 46,1% v letu 2005); ženske so ohranile prevladujoč odstotek v javnih službah v 80. in 90. letih ter je

⁴ *Indicators for monitoring employment guidelines. European Commission 2006.*

njihov delež na teh področjih stalno naraščal (od 34,8% leta 1993 na 42,1% leta 2005).⁵ Med tremi državami, ki jih proučujemo, ni pomembnejših razlik v teh trendih. Feminizacija javnega sektorja se je sčasoma okrepila, kot tudi vse značilnosti, povezane s takšnim položajem – nižje plače, manj možnosti za napredovanje za ženske, nizek status in manj drugih ugodnosti.

Spolna struktura trga delovne sile in relativni položaj žensk in moških vplivata na spolno vrzel v plačah. Primerjalna analiza kaže, da precej višja brezposelnost žensk in zelo segregiran trg delovne sile na Češkem vplivata na zelo veliko spolno vrzel v plačah (kar 19-odstotnih točk). Po drugi strani pa je zaradi visoke vključenosti žensk v plačano delo s polnim delovnim časom in visoke stopnje izobrazbe žensk spolna vrzel v plačah v Sloveniji med najnižjimi v EU (8%; glej graf 2).

Graf 2: SPOLNA VRZEL V PLAČAH V 25 DRŽAVAH ČLANICAH EU, V ROMUNIJ, BOLGARIJI IN NA NORVEŠKEM



Vir: Evropska komisija (2007)

Glede na smernice pri spolni vrzeli v plačah v Sloveniji kažejo podatki povečanje na začetku devetdesetih, od sredine devetdesetih dalje pa je opazno očitno zmanjšanje spolne vrzeli v plačah. Spolna vrzel v plačah na Madžarskem ni veliko večja (11%), predvsem zaradi še vedno relativno neugodnega položaja moških na trgu delovne sile – do nedavnega je bila stopnja brezposelnosti pri moških, kot smo videli, celo višja kot pri ženskah – in zato, ker ženske delajo pod istimi pogoji kot moški. Omeniti moramo, da

⁵ Labor Market in the Czech Republic 1993–2006 by Czech Statistical Office 2007.

analize podatkov po različnih sektorjih, aktivnostih, strokovnih skupinah in položajih (kot so na primer vodilni položaji) kažejo večje razlike spolov kot agregirani podatki.

Kljub ocenam o relativni togosti slovenskega trga delovne sile, so spremembe v smeri vse večje prožnosti v Sloveniji intenzivnejše kot v drugih dveh državah. Analiza slovenskih podjetij kaže na prevladujočo prisotnost zaposlenim in družini neprijaznih oblik zaposlovanja in dela (večje delovne obremenitve in negotove zaposlitve) ter manjšega obsega prožnih oblik dela in zaposlovanja, usmerjenih k doseganju varne prožnosti (Kanjuo Mrčela in Ignjatović, 2005). Podatki o načinih zaposlovanja in organizacije dela kažejo, da je imelo leta 2005 26,5% zaposlenih v Sloveniji zaposlitev za skrajšani delovni čas in/ali pogodbo za določen čas ali pa so bili samozaposleni. Glede načinov zaposlovanja obstajajo razlike po spolu: pri zaposlitvah za določen čas je razlika samo 0,2%; moški so večkrat samozaposleni kot ženske, medtem ko je večji delež žensk zaposlenih za skrajšani delovni čas (SORS, 2006b). Delež zaposlenih žensk, ki delajo skrajšani delovni čas, je narasel z 10,3% v letu 2004 na 12,5% v letu 2005 (kar sovпада s smernicami na Madžarskem in Češkem (Evropska komisija, 2006) in je višji kot delež moških, zaposlenih za skrajšani delovni čas (7,6% v letu 2004 in 7,2% v 2005; SORS, 2006a).

Za madžarski trg delovne sile so značilne izrazito toge možnosti dela in zaposlovanja tako za ženske kot za moške, kar je eden glavnih razlogov za nizko stopnjo zaposlenosti. Ponudba zaposlitev s prožnim delovnim časom je zelo omejena. To možnost ponujajo predvsem podjetja, ki zaposlujejo večinoma visoko motivirane strokovnjake, kot so telekomunikacijska in računalniška podjetja ali pa nizkokvalificirane delavce, kjer delo s skrajšanim ali prožnim delovnim časom lahko pomeni neprijazni delovni čas za ženske z zelo nizko stopnjo izobrazbe. Togost trga delovne sile je pripeljala do velikega razkoraka med dvema skupinama žensk – ženskami, ki delajo pod »moškimi pogoji« kot »superženske«, in ženskami, ki nimajo nobenega stika s trgom delovne sile. Vendar pa so raziskave, ki so jih opravili po koncu socialističnega obdobja, pokazale, da se tako ženske kot moški nagibajo k temu, da bi ženske delale skrajšani delovni čas. Obstaja precejšnje nasprotje med resničnim stanjem in željami v vsakdanjem življenju žensk na Madžarskem (Blaskó, 2005).

Za češko gospodarstvo je značilna omejena delovna mobilnost in prožnost kot tudi zavračanje (pri delodajalcih in pri zaposlenih) možnosti zaposlitve s skrajšanim delovnim časom. Podobno kot na Madžarskem in v Sloveniji so razlogi zavračanja predvsem nizke plače za zaposlene ter visoki administrativni in davčni stroški za delodajalce. V priporočilih Evropske komisije (COM (2006) 816 final) je prožnost trga delovne sile navedena kot najpomembnejša postavka, katero mora Češka izboljšati na področju zaposlovanja.

Usklajevanja dela in družine v treh državah

Gospodinjstva v državah Srednje in Vzhodne Evrope so večinoma odvisna od modela dveh hranilcev, kar je eden od razlogov, da so ženske ohranile svoj pomemben položaj na trgih delovne sile v državah Srednje in Vzhodne Evrope v teku celotnega obdobja po devetdesetih letih in se niso umaknile, kot je bilo pričakovano ali predlagano. Institucionalni okvir, ki je omogočal usklajevanje dela in družine, se je v treh državah razvijal v drugi polovici 20. stoletja. V poznih šestdesetih so bili uvedeni programi za usklajevanje dela in družine, najprej samo za ženske, kasneje pa so uradno postali nevtralni po spolu. V vseh treh državah so uradne spolno nevtralne sheme (tj. starševski dopust) večinoma uporabljale ženske.

V času socializma je praviloma veljalo, da so bile ženske na Češkem zaposlene za polni delovni čas, hkrati pa so tudi ustvarile družino z otroki. Vse od konca obdobja socializma potekajo intenzivne razprave glede izbire med družino in kariero. Analiza podatkov ankete o porabi časa iz 2000/2001 kaže, da ženske, tudi ko zasedajo višje strokovne položaje in porabijo na trgu delovne sile enako količino časa kot njihovi partnerji, še vedno opravijo 80% vsega dela v gospodinjstvu (Bukodi, 2006). Vendar pa so ženske na Madžarskem v primerjavi z drugimi državami zadovoljne z udeleževanjem moških v gospodinjstvu (Pongrácz, 2006). Pričakovanja glede tradicionalne vloge spolov zavirajo ženske pri doseganju enakopravnega položaja v družbenem in gospodarskem življenju na Madžarskem in tudi na Češkem; ženske, ki si želijo, da bi bile na trgu delovne sile visoko cenjene, morajo delati po moških pravilih, hkrati pa morajo opravljati tudi večino gospodinj-skega dela.

Politika in zakonodaje na področju otroškega varstva imajo velik vpliv na položaj in ravnanje staršev ter predvsem mater na trgu delovne sile. Na Češkem in Madžarskem sta v veljavi podobna modela, ki temeljita na dolgem starševskem dopustu, ki lahko traja tudi do 3 let. Takšen velikodušen sistem starševskega dopusta je dvorezen meč: podpira usklajevanje plačnega dela in zasebnega življenja, hkrati pa spodkopava temelje enakosti po spolu in krepí tradicionalni spolni red. Indikator vpliva starševstva na zaposlenost žensk meri razliko v odstotnih točkah, v stopnjah zaposlenosti žensk v starosti od 20 do 50 let brez otrok in tistih z otroki, mlajšimi od 6 let. Primerjava v treh državah, predstavljena v tabeli 2, kaže, da je imelo starševstvo največji (negativni) vpliv na zaposlenost žensk na Češkem, 39,2% v letu 2005.⁶ Madžarska ji sledi s 35,3%. Povprečna razlika v 25 državah članicah

⁶ Pokazatelj se giblje od negativnih vrednosti za Portugalsko (-3,8) in Slovenijo (-1,5), preko zelo nizkih vrednosti v Belgiji (2,1), na Danskem (1,6), v Španiji (7,5) in na Nizozemskem (9,4) in v Franciji (10,2) do držav kot so Združeno kraljestvo (21,2) in Nemčija (26,5) (EK, 2006).

EU je 14,3%. Razliko med situacijo na Češkem in Madžarskem v primerjavi s Slovenijo, kjer obstaja nasproten vpliv – višja stopnja zaposlenosti mater v primerjavi z ženskami brez otrok (-1,5 odstotnih točk), lahko razlagamo z obstojem naslednjih dejavnikov: močno korelacijo z dolžino starševskega dopusta, pomena plačane zaposlitve za ženske, (ne)dostopnosti institucij otroškega varstva in pogoji na trgu delovne sile, ki ženskam omogočajo hitro vrnitev na delovno mesto ter obstoječa spolna pogodba. Vendar pa so se tudi v Sloveniji pokazale določene negativne smernice in je v letu 2005 pokazatelj občutno upadel v primerjavi s prejšnjimi leti.

Tabela 2: VPLIV STARŠEVSTVA NA ZAPOSLENOST ŽENSK

(Razlike v odstotkih med stopnjo zaposlenosti žensk brez otrok in žensk z otroki v starosti 0–6, starostna skupina 20–50)

	2001	2002	2003	2004	2005
EU25	14,2	14,1	13,6	13,6	14,3
EU15	12,6	12,7	12,2	12,5	13,3
NMS 10	22,0	20,2	20,0	18,7	19,5
CZ	43,6	41,8	38,9	41,0	39,2
HU	35,0	35,1	37,1	34,1	35,3
SI	-5,9	-5,1	-7,9	-5,1	-1,5

Vir: Evropska komisija (2006)

V Sloveniji večina žensk ostane doma eno leto (v celoti izkoristijo materski in starševski dopust, za katerega prejemale polno nadomestilo), potem pa se vrnejo na delo s polnim delovnim časom. Odkar je bila uvedena neprenosljiva pravica do očetovskega dopusta,⁷ večina očetov izkoristi del tega dopusta, za katerega prejmejo polno plačilo, vendar ne drugega (ne polno plačanega) dela očetovskega dopusta, niti niso enakovredno vključeni v druge oblike starševskega dopusta in skrb za otroke.

V vseh treh državah se starševanje razume kot materina odgovornost, kar pomeni, da ima starševstvo spolno značilne posledice za zaposlovanje in delovne izkušnje moških in žensk. Analiza položaja staršev na trgu delovne sile v Sloveniji je pokazala, da so ženske pogosteje kot moški navajale negativne izkušnje, povezane s starševskim dopustom in težave pri iskanju zaposlitve, ki jih prinaša (potencialno) materinstvo. Tisti očetje, ki bi radi prevzeli bolj aktivno starševsko vlogo, so se srečevali s podobnimi težavami. Ustvarjanje družine in odgovornost za nego in varstvo otrok sta se pokazala kot pomembna vzroka za diskriminacijo na trgu delovne sile (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007).

⁷ Od leta 2001 imajo očetje v Sloveniji pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni (za 15 dni prejmejo polno nadomestilo, za preostalih 75 dni pa imajo plačane samo socialne prispevke).

Tabela 3: USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE NA ČEŠKEM, MADŽARSKEM IN V SLOVENIJI

	Češka	Madžarska	Slovenija
Trajanje starševskega dopusta	3 leta	3 leta	1 leto
Dostopnost institucij otroškega varstva (stopnja vključenosti otrok, starih do 2 leti)	8%	6%	27%
Fleksibilnost trga delovne sile – % žensk, zaposlenih za skrajšan delovni čas	8,5%	5,4%	12,5%

Vir: Plantenga, J., Ch. Remery 2005 in Evropska komisija 2006.

V nasprotju s Slovenijo na Češkem in Madžarskem »politično-institucionalna« ureditev delovnega in družinskega življenja povzroča večjo neenakost spolov na trgih delovne sile. Izbrali smo tri pokazatelje, ki nam bodo pomagali razložiti vpliv starševstva na zaposlitev in (ne)združljivost dela in družine v omenjenih državah. Glavni pokazatelji so: dolžina starševskega dopusta, pokritost otrok, mlajših od treh let z institucionalnim varstvom in delež zaposlitev za skrajšani delovni čas (glej tabelo 3). Negativni vpliv dolgega starševskega dopusta brez razpoložljivega otroškega varstva za starše, ki se vračajo na delo, je dobro znan (Ellingsæter, Leira, 2006; Korpi, 2000). Tudi glede obsega dela s skrajšanim delovnim časom pri ženskah se države razlikujejo. Medtem ko je v Sloveniji delež žensk, ki so bile zaposlene za skrajšani delovni čas, v zadnjih letih naraščal, opazimo na Češkem in Madžarskem obraten trend ali stagniranje na zelo nizki stopnji.

Med tremi analiziranimi državami ima Slovenija najboljše pogoje za uspešno usklajevanje dela in družinskega življenja. Na Češkem in Madžarskem pa je ravno nasprotno: starševstvo ima velik negativen vpliv na položaj žensk na trgu delovne sile kot tudi na enakost spolov.

Dolg starševski dopust, skupaj z velikim upadom razpoložljivega otroškega varstva za otroke, mlajše od treh let, in skoraj popolno pomanjkanje možnosti prožnega delovnega časa so povzročili nastanek novih načinov zaposlovanja med ženskami na Češkem in Madžarskem. Ženske delajo poln delovni čas, vendar pa ko postanejo matere, izpadejo s trga delovne sile za obdobje treh (ali štirih) let, po tem obdobju pa se poskušajo vrniti na trg delovne sile, ki ponuja skoraj izključno zaposlitve za poln delovni čas. Triletno obdobje, med katerim imajo češke in madžarske matere zagotovljeno zaposlitev, povzroči paradoksnost situacijo, saj imajo države z najdaljšo dobo zaščite zaposlitve za starše v EU hkrati tudi najnižji odstotek žensk, ki se po starševskem dopustu vrnejo na delo k istemu delodajalcu (Anxo et al., 2007).

Spol in spremembe v zakonodaji ter politikah zaposlovanja

Zakonodajne in institucionalne spremembe, ki se nanašajo na enakost spolov

Vse države Srednje in Vzhodne Evrope, ki so želele pristopiti k EU, so bile obvezane izvajati direktive Evropske unije, t. i. *Acquis Communautaire*. Nekaterne analize priključevanja vzhodnoevropskih držav EU poudarjajo, da je bilo v predpristopnem obdobju zapostavljeno reševanje problemov, povezanih z neenakostjo med spoloma (Stratigaki, 2000), in da EU ni uspešno vplivala na ozaveščanje o pomenu enakosti spolov v državah Srednje in Vzhodne Evrope (Bretherton, 2001: 75; Roth, 2006). Vendar pa lahko ocenimo, da je pritisk EU, da bi obravnavali določena vprašanja, povezana z enakostjo spolov, imel določen pozitiven vpliv na spremembe zakonodaje in uveljavljanje novih institucionalnih okvirjev glede enakosti spolov v vseh treh analiziranih državah. Najpomembnejše reforme so bile osredinjene na delovno zakonodajo.

Češka je ena od držav, ki jih je Evropska komisija kritizirala zaradi neustreznega napredka pri uvajanju zakonodaje na področju enakosti spolov. Ker je vlada to vprašanje smatrala kot enega manj pomembnih pogojev za pristop Češke k EU, zakonodaja o enakosti spolov ni bila uveljavljena, prav tako ne ukrepi za pozitivno diskriminacijo. Tako ni bil uporabljen pozitiven potencial vključevanja enakosti spolov v vse nastajajoče politike (Hašková, Krížková, 2008). Medtem ko je češki Zakon o delovnih razmerjih (2000) uzakonil enakost spolov glede dostopnosti do zaposlovanja, strokovnega usposabljanja, napredovanja, pogojev dela in prepovedi vsakršne neposredne ali posredne spolne diskriminacije, princip enakega plačila in ukrepe za usklajevanje dela in družine (ki omogočajo enake pravice do starševskega dopusta ne glede na spol), Zakon o delovnih razmerjih (2007) vsebuje samo osnovno definicijo diskriminacije in se sklicuje na poseben Zakon proti diskriminaciji (ki še ni sprejet).

Po drugi strani pa je Slovenija doživela precejšen razvoj na področju zakonodaje in so zakoni, ki so bili sprejeti v zadnjem desetletju, izboljšali zakonsko osnovo za enakost spolov pri delu in zaposlovanju. Zakon o enakih možnostih za ženske in moške (2002) določa skupno osnovo za izboljšanje položaja žensk in vzpostavitev enakih možnosti za ženske in moške na področju politike, gospodarstva, družbe, vzgoje ter na drugih področjih.

Zakon o delovnih razmerjih (2002) prepoveduje diskriminacijo in podpira enake možnosti za moške in ženske glede zaposlovanja, napredovanja, usposabljanja, izobraževanja, plačila, nagrajevanja, odsotnosti z dela, delovnih pogojev, delovnega časa in prekinitve pogodbe o delu, prepoveduje spolno diskriminacijo v oglasih za delo in spolno nadlegovanje, zavzema se za načelo enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti, za

varnost zaposlitve med starševskim dopustom, omogoča odsotnost z dela zaradi nege in varstva majhnih otrok ali nosečnosti. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (2004) določa institucije (vlada, ministrstva, vladni uradi in službe), ki so odgovorne za ustvarjanje pogojev, ki omogočajo uveljavljanje načela enakega obravnavanja in njihove specifične naloge. V Sloveniji je k politiki enakih možnosti pomembno prispevalo sprejetje Resolucije o Nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013) leta 2005. Resolucija natančno opredeljuje ukrepe za doseganje teh ciljev kot tudi odgovorne akterje in indikatorje uspešnosti uresničevanja teh ukrepov.

Na Madžarskem Zakon o enakem obravnavanju in promociji enakih možnosti (2003) prepoveduje spolno diskriminacijo na temelju spola ali na kateremkoli drugem temelju, kot so rasa, barva kože, narodnost, etnično ali družbeno poreklo, jezik, invalidnost, zdravstveno stanje, veroizpoved ali verovanje, politično ali kakršnokoli drugo prepričanje, zakonski ali starševski status, spolna usmeritev, starost, spolna identiteta, lastnina, pogoji zaposlovanja. Diskriminacija obsega neposredno in posredno diskriminacijo. Ukrepi pozitivne diskriminacije se ne smatrajo za kršitev pravila enakega obravnavanja, dokazno breme pa je na toženi stranki. V Ustavi (1989) je zapisano, da Republika Madžarska zagotavlja človekove in državljanske pravice vsem, ne glede na spol. Zakon o delovnih razmerjih (1992) prepoveduje tudi razlikovanje na temelju spola v primeru zaposlitve, napredovanja, dohodka itd. Na Madžarskem zakonodaja vzpodbuja tudi številne projekte in iniciative, ki so namenjeni zmanjševanju neenakosti spolov (kot npr. ustanovitev Urada za enako obravnavo leta 2005, ki raziskuje prijavljene primere diskriminacije, odgovoren pa je za uveljavljanje enakosti v javnih ustanovah z najmanj 50 zaposlenimi kot tudi za izdelavo Načrta za enakost spolov).

V vseh treh državah obstajajo institucije in vladne službe, ki se ukvarjajo z enakostjo spolov. Na Češkem Oddelek za enakost moških in žensk, ki deluje v okviru Ministrstva za delo in socialne zadeve (ustanovljen leta 1998), usklajuje vladne aktivnosti na področju enakosti spolov in izdaja letni program "Prioritete in postopki vlade za uveljavljanje enakosti za moške in ženske". Češka vlada ima Svet za enake možnosti žensk in moških, na vsakem ministrstvu pa obstaja delovno mesto, na katerem za polovični delovni čas zaposleni uslužbenci skrbijo za področje zagotavljanja enakih možnosti za moške in ženske.

Na Madžarskem so Generalni direktorat za enake možnosti⁸ preoblikovali v Vladni urad za enake možnosti (2002), ki ga je vodil minister brez

⁸ Na Madžarskem so prvo vladno telo za zagotavljanje enakih možnosti ustanovili v okviru Ministrstva za delo leta 1996. Na začetku se je imenoval Oddelek za žensko politiko. Po zmagi konzervativne stranke na volitvah leta 1998 so Oddelek prestavili pod okrilje Ministrstva za socialne in družinske zadeve.

listnice. Po pristopu k Evropski uniji pa je postal del Ministrstva za mladino, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Leta 2006 so Vladno službo za enake možnosti predstavili na Ministrstvo za socialne zadeve in delo ter na nižji nivo v birokratski hierarhiji. Trenutno je marginalizirana. Urad za enako obravnavo je od leta 2005 odgovoren za nadzor izvajanja Zakona proti diskriminaciji.

Urad za enake možnosti⁹ pri vladi Republike Slovenije (UEM) ima glavno vlogo pri aktivnostih za uveljavljanje enakosti spolov in uresničevanju načela vključevanja enakosti spolov v Sloveniji. Delo Urada za enake možnosti podpirajo koordinatorji za enake možnosti na vseh ministrstvih in lokalnih upravah. Ta mreža koordinatorjev sodeluje z Uradom za enake možnosti pri načrtovanju, odločanju in izvajanju ter vrednotenju političnih direktiv in ukrepov, ki zadevajo enake možnosti moških in žensk (2002), zagovorniki načela enakosti (2005) pri UEM pa se ukvarjajo s primeri diskriminacije na osnovi spola ali drugih osebnih značilnosti.

Zdi se, da je na Češkem in Madžarskem zakonodajni in institucionalni razvoj v zadnjih letih pravzaprav oslabil institucionalni okvir za doseganje enakosti spolov: na Češkem so spremembe v zakonodaji zmanjšale vidnost enakosti spolov, medtem ko je na Madžarskem enota, odgovorna za enakost spolov, postala oddelek s samo nekaj zaposlenimi, status vprašanj, povezanih z enakostjo spolov, pa se je znižal (Nagy, 2007). Obseg, v katerem so bili zakonodajno in institucionalno določeni cilji uresničeni v praksi, je v Sloveniji razviden iz poročil Urada za enake možnosti o doseganju ciljev, določenih z dvehletnimi načrti za uresničevanje nacionalnega programa za zagotavljanje enakih možnosti. Lahko bi ocenili, da predpisi, ki v Sloveniji določajo redno evalvacijo izvajanja politike, predstavljajo pozitiven premik k praktični rabi zakonodajnega in institucionalnega okvirja za enake možnosti.

Uveljavljanje možnosti, ki jih dajejo zakonodajni in institucionalni dogovori, se navezuje na širši družbeni kontekst. Spremembe položaja žensk in moških na trgu delovne sile so povezane s stališči in ukrepanjem socialnih partnerjev na področju enakih možnosti moških in žensk. Analize dejanj socialnih partnerjev in javnomnenjske raziskave v treh državah kažejo tako podobnosti kot tudi razlike. Čeprav je veliko pokazateljev neenakosti spolov očitnih – več na Madžarskem in Češkem kot v Sloveniji (spolna vrzel pri zaposlovanju, brezposelnosti in raven osebnih dohodkov, večje tveganje za revščino med moškimi, podoptimalna uporaba ženskega človeškega kapitala, neenaka udeležba žensk in moških pri odločanju v gospodarski in politični areni) – socialnim partnerjem ni uspelo uporabiti prednosti, ki

⁹ Urad za enake možnosti se je včasih imenoval Urad za žensko politiko. Ustanovljen je bil leta 1992 in je imel pomembno in aktivno vlogo pri usklajevanju aktivnosti, širjenju informacij in promociji enakosti spolov v Sloveniji v 90. letih. Preimenovali so ga leta 2001.

jih prinaša načelo vključevanja enakosti spolov pri prizadevanjih za enakost spolov na Madžarskem in Češkem. Analize stališč in aktivnosti slovenskih socialnih partnerjev kažejo, da postajajo vlada (predvsem z delom Urada za enake možnosti) in sindikati (vsaj največja zveza sindikatov) vedno aktivnejši pri vključevanju enakih možnosti v svoje programe in pri ustvarjanju notranjih in zunanjih infrastrukturnih okvirjev, ki so naklonjeni enakim možnostim. Najmanj aktivne na tem področju so v Sloveniji še vedno organizacije delodajalcev.

Drugače kot v Sloveniji, na Madžarskem in Češkem prizadevanja za enakost spolov do danes še niso dobila širše javne podpore. Štirideset let socializma je pripeljalo do nasprotujočih si izkušenj na tem področju. Zaradi državne ideologije o enakosti in sprememb zakonodaje zaradi pristopa k EU leta 2004 velik del javnosti, vključno s politiki, meni, da enakost spolov ni več problematična, saj so enake pravice z zakonom zagotovljene tako moškim kot ženskam. Zavzemanje za enakost spolov je diskreditirala komunistična zapuščina, ki ustvarja vir "a priori antagonizma"; večina populacije zavrača politiko, usmerjeno k pravi enakosti spolov tako na delovnem mestu kot doma. Kot smo že omenili, ima odrasla populacija v omenjenih dveh državah precej tradicionalna pričakovanja glede spolnih vlog, kar predstavlja oviro za prave spremembe, medtem ko v Sloveniji obstaja večja usklajenost med zakonodajnimi spremembami in pričakovano enakostjo spolov¹⁰.

Politike na trgu delovne sile in enakost spolov

V zadnjih desetletjih so na politike zaposlovanja v treh državah, ki jih obravnavamo, vplivali razvojni modeli, ki so bili uporabljeni v postsocialistični tranziciji, kot tudi v smernice Evropske komisije. Na specifične pristope k tranziciji v posameznih državah je vplivala izbira (in kombinacija) postopnih reform in radikalnejših socialno-ekonomskih sprememb, ki so bile usmerjene k povečanju aktivnosti in zaposlovanja (prožnejše delo in zaposlovanje ter kasnejše upokojevanje) ter uvedba in racionalizacija mehanizmov svobodnega trga v sistemu socialnega varstva (omejitev trajanja bolniške odsotnosti, določitev zgornje meje za nadomestilo v času bolniške odsotnosti, materinskega dopusta in ugodnosti pri negi otrok). V Sloveniji je šel razvoj skozi dve stopnji. Za prvo so bile značilne postopne reforme, sprejemanje nove zakonodaje na različnih področjih (privatizacija, gospodarske družbe in delovna razmerja), ki je ustvarila okvir za reforme starega sistema, medtem ko so sheme za socialno zaščito služile kot blažilec negativnih ekonomskih in socialnih posledic teh reform. Drugo stopnjo je zaznamoval

¹⁰ Pretežno netradicionalna stališča razkrivajo raziskave SJM v slovenski družbi od začetka devetdesetih let do 2003 (Jogan, 2004).

poskus, da bi uvedli radikalnejše liberalne reforme, ki jih je predlagala desna vlada leta 2005, ki pa so vse od takrat predmet burnih javnih in akademskih razprav. Podoben razvoj je bil opazen tudi na Češkem, kjer je desna vlada na oblasti od leta 2006, radikalnejše spremembe (davki, socialne službe, socialne ugodnosti, financiranje zdravstva) pa so se začele leta 2007. Na Madžarskem je sprememba sistema povzročila radikalne spremembe v gospodarski politiki. Kljub zagovarjanju prostega trga je država prerazporedila precejšnjo količino premoženja v državni lasti netržnim akterjem, kot so cerkve, skladi socialnega zavarovanja, ali pa v manjšem obsegu in bolj kot gesto predvojnim lastnikom premoženja, namesto da bi izvedli privatizacijo premoženja na trgu. V tem obdobju so oslabele interesne organizacije, kot npr. sindikati. Od leta 2000 se čuti potreba po novi ekonomski politiki in reformi države, s katerima bi ustvarili dolgoročno, trajnostno finančno ravnotežje. Vlada je za svoj najpomembnejši kratkoročni cilj določila vzpostavitev makro-ekonomske stabilnosti in sprožila reforme, ki so imele za posledico zviševanje davkov in finančnih bremen pri zaposlovanju. Proces reformiranja so toplo pozdravili na EU ravni, vendar pa je razdelil populacijo Madžarske na dva tabora. Zaradi nestrinjanja danes lahko opazimo določena odstopanja od izvirnih zamisli. V Sloveniji je radikalnemu programu reformiranja nasprotoval precejšen del javnosti, akademske sfere, sindikatov in politične opozicije v medijih, z javnimi protesti in demonstracijami. Kritiki so nasprotovali radikalizaciji reform v pogojih stabilnega in pozitivnega razvoja v Sloveniji in je večina izrazila zaskrbljenost, da bi paket reform (vključno z enotno davčno stopnjo, privatizacijo javnih služb, še večjo prožnostjo trga delovne sile in liberalizacijo sistema socialne varnosti) znižal raven socialne varnosti in povzročil družbene spremembe, ki bi bile v nasprotju z osnovnimi vrednotami slovenske družbe (kot so enakost in solidarnost) ter ustvaril polarizirano družbo z izrazito socialno neenakostjo. Takšen razvoj bi imel nedvomno negativen vpliv na enakost spolov. Kot rezultat kritik in javnega nasprotovanja je prišlo do nekaterih sprememb ukrepov, ki jih je predvideval program reformiranja (npr. sistem enotne davčne stopnje je po dolgi razpravi nadomestil progresiven tristopenjski davčni sistem). Drugi ukrepi so še vedno predmet razprav (npr. reforma zdravstva). Na Češkem so sistem enotne davčne stopnje vpeljali leta 2008 in bo zagotovo negativno vplival na osebne dohodke in enakost spolov. Na enakost spolov na trgu delovne sile lahko vplivajo tudi druge lastnosti davčnega sistema. Medtem ko individualiziran sistem obdavčevanja podpira enakost med partnerjema in zaposlovanje žensk, obdavčevanje družin/gospodinjestev/parov ogroža položaj žensk, ki ponavadi zaslužijo manj kot partnerji. Davčni sistem v Sloveniji temelji na individualnem davkoplačevalcu/ki in do sedaj ni bilo poskusov, da bi spremenili to spolno nevtravno ureditev. Tudi na Madžarskem davčni sistem temelji na posamezniku/ci, vendar pa potekajo razprave o družinski

obdavčitvi. Na Češkem od leta 2008 sistem obdavčevanja parov ni obvezen, temveč je stvar izbire. Določen je bil fiksni neobdavčeni prihodek, ki sta ga oba partnerja (ki morata biti poročena in imeti najmanj enega otroka) odštela od obdavčljivega prihodka, bruto prihodka pa so se sešteli in delili na pol. Vsak partner je plačal davek na točno polovico skupnega prihodka. Tovrstna obdavčitev je bila ugodna za pare, kjer eden od partnerjev ni bil zaposlen ali pa je bil na starševskem dopustu. Ukinili so jo 1. 1. 2008 (velja za obdavčitev dohodka, ustvarjenega pred letom 2008) kot del trenutne davčne reforme.

Aktivna politika zaposlovanja, ki jo v zadnjem času uveljavljajo v vseh treh državah, izhaja iz smernic Evropske komisije. Uporabljeni ukrepi in programi se deloma razlikujejo, vendar pa so vse tri države postavile podobne prioritete, kot so: spodbujanje brezposelnih, da aktivno sodelujejo pri reševanju svojega položaja, izboljšanje možnosti za zaposlitev težje zaposljivih oseb, zmanjšanje strukturnih nesorazmerij na trgu delovne sile, spodbujanje razvoja novih programov in novih poklicev, zagotavljanje dostopa do zaposlitve in usposabljanje v teku celotnega aktivnega obdobja ter tudi enake možnosti pri zaposlovanju.

Kljub razlikam v treh državah so spremembe (ali poskusi sprememb) politik zaposlovanja in programov socialne varnosti v postsocialističnem obdobju zmanjšale socialno varnost in pripeljale do specifičnih posledic po spolu, ki so povezane z neenakostjo spolov na trgu delovne sile in neenakomernim bremenom neplačanega dela pri moških in ženskah.

Čas bo pokazal, kolikšen vpliv bodo dejansko imele novejšje spremembe na relativno togo organizirane trge delovne sile v teh treh državah ter tudi, če bodo vzpodbudile pozitivno zaposlitveno prožnost za moške in ženske. Nekaterne analize kažejo, da so v postsocialističnih državah negativne oblike prožnosti zelo razširjene (Wallace, 2003), in da jih spremljajo razširjanje kulture dolgih delovnikov in visoka stopnja sprejetosti nelegalnih oblik dela (kot so neplačano nadurno delo, uradno izplačevanje minimalnih plač in neuradno (neobdavčeno) izplačevanje drugega dela plače, zaposlovanje »samostojnih podjetnikov«, nelegalno zaposlovanje priseljencev).

V zadnjem desetletju je pri politikah zaposlovanja v vseh treh državah manjkal sistematičen in celovit pristop k zaznavanju in reševanju neenakosti spolov na trgu delovne sile. Analiza nacionalnih programov zaposlovanja v omenjenih treh državah kaže, da so, čeprav ni sistematičnega vključevanja enakosti spolov v Sloveniji in na Madžarskem – nekateri problemi, ki so vezani na neenakost spolov, vsaj predmet razprave in so predvidene politike in ukrepi za njihovo obravnavo. Nasprotno pa je strategija zaposlovanja na Češkem popolnoma zanemarila načelo vključevanja enakosti spolov ali razpravo o problemih, vezanih na enakost spolov. Načelo vključevanja enakosti spolov na Češkem ni bilo uporabljeno pri pripravi nacionalne politike

zaposlovanja, ampak so bili cilji povezani z enakostjo spolov – zapiranje spolnih vrzeli, ukrepi proti diskriminaciji itd. – omenjeni zelo na splošno, za njihovo doseganje pa ni bilo predlaganih nobenih ukrepov, strategij ali korakov (Křížková, 2007).

Analiza dokumentov politike zaposlovanja v treh državah kaže na močnejšo kontinuiteto in postopni razvoj v Sloveniji. Do poznih devetdesetih ni bilo posebnih ukrepov, namenjenih ženskam v slovenskih politikah zaposlovanja.¹¹ Slovenski akcijski program zaposlovanja za leti 2000 in 2001 je nakazal začetek sprememb in vključil ukrepe/programme, usmerjene v zagotavljanje enakih možnosti ter lažje usklajevanje dela in družine. Nacionalni program za razvoj trga delovne sile in zaposlovanja (2001) je sledil smernicam politik zaposlovanja EU in identificiral doseganje enakosti spolov na trgu delovne sile kot enega od globalnih dolgoročnih ciljev, ki naj bi jih dosegli do leta 2006. Program Aktivne politike zaposlovanja za leti 2002 in 2003 je bil oblikovan z namenom doseganja ciljev, ki so bili določeni v Nacionalnem programu za razvoj trga delovne sile in zaposlovanja do 2006. Programi in ukrepi, usmerjeni na ženske, so predvidevali spodbujanje ženskega podjetništva, razvoj novih poklicev za ženske in izboljšanje zakonodaje na področju enakih možnosti. Načrt politike aktivnega zaposlovanja je določil ženske kot eno izmed štirih ciljnih skupin za sodelovanje v programih aktivne politike zaposlovanja. Program aktivne politike zaposlovanja iz leta 2003 je namenjal posebno pozornost brezposelnosti žensk in uvedel poseben program za odvečne delavke v tekstilni, oblačilni in usnjarski industriji (kjer je bilo 67,5% zaposlenih žensk). Programi so bili usmerjeni v zagotavljanje izobraževanja, ponovne zaposlitve in podpore zaposlenim. Ženske so bile tudi ena od ciljnih skupin programa za vzpodbujanje podjetništva. Nacionalni programi zaposlovanja v letih 2004, 2005 in 2006 so se v različnem obsegu lotevali vprašanja enakosti spolov.

Na Madžarskem v načrtih zaposlovanja v zadnjih letih načelo vključevanja enakosti spolov ni bilo uporabljeno celovito in sistematično. V prvem nacionalnem načrtu je bilo vprašanje enakosti spolov bolj prisotno kot v kasnejših letih, ko niso bile opravljene ustrezne analize stanja na trgu delovne sile glede na spol vse do poročila iz leta 2006, ko se je zopet eksplicitno izpostavilo vprašanje neenakosti spolov. Leta 2007 je parlament odobril drugi Nacionalni razvojni načrt, v katerem je bilo delno prisotno tudi načelo vključevanja enakosti spolov. V celem opazovanem obdobju pa so bili prisotni posamezni programi in ukrepi, usmerjeni k ustvarjanju

¹¹ Analize nekaterih programov aktivnih politik trga delovne sile v 90. letih kažejo, da so bile ženske vključene v te programe, čeprav se jim ni namenjala posebna pozornost (npr. ženske so predstavljale dve tretjini vseh oseb, vključenih v društva iskalcev zaposlitve v letih 1996 in 1997, prav tako so ženske predstavljale več kot 60% udeležencev v programih za usposabljanje in v izobraževalnih programih za brezposelne v letu 1988 (Kerec, 2000).

aktivnega trga delovne sile in spodbude za zaposlovanje visoko rizičnih skupin na Madžarskem. Tudi ponovna integracija žensk na trg delovne sile je bila na prednostnem seznamu madžarskih politik zaposlovanja vse od začetka leta 2004, politika pa se je postopoma vse bolj osredinjala na specifične programe za povečanje zaposlenosti žensk (npr. promocija udeležbe žensk na trgu delovne sile in samozaposlovanje žensk). Ustvarjanje družini prijaznih delovnih mest je prav tako postalo pomemben cilj politike zaposlovanja. Delodajalci so v posebnih primerih upravičeni do posebnih olajšav pri prispevkih za zdravstveno in socialno zavarovanje pri zaposlovanju mladih mater. V primeru dela za skrajšan delovni čas poskuša politika zaposlovanja spodbujati delodajalce s 50-odstotnim zmanjšanjem prispevkov za socialno varstvo, če zaposlijo starše, ki se vračajo na delo po starševskem dopustu ali dopustu zaradi nege starejših oseb. Poleg tega, kot del politike usklajevanja, so starši lahko polno zaposleni, hkrati pa prejemajo nadomestilo za nego in varstvo otroka po dopolnjenem otrokovem prvem letu starosti.

Kot smo že omenili, pri strategiji zaposlovanja na Češkem v zadnjem desetletju ni bilo opaziti pozitivnega razvoja pri vključevanju načela enakosti spolov. Pri novih politikah še niso bile opravljene ocene njihovega vpliva na enakost spolov. Kot dodatna težava se kaže tudi pomanjkanje strokovnjakov/kinj in znanja na področju vključevanja enakosti spolov v razvoj politik zaposlovanja. Nekateri ukrepi na področju javnih financ in davčnih reform so imeli vpliv na enakost spolov (npr. postopno odpravljanje nižje upokojitvene starosti za ženske z otroki, odprava omejitev pri dovoljenih zaslužkih ob hkratnem prejemanju pokojnine ali v času starševskega dopusta). Vendar pa se v dokumentih, ki se nanašajo na politike zaposlovanja omenjeni učinki ne omenjajo in se jih ne povezuje z vprašanjem enakosti spolov. Rezultat tega pristopa je, da se ne uresničujejo spremembe, ki naj bi vplivale na enakost spolov, največje težave pa sploh niso obravnavane.

Zaključimo lahko z ugotovitvijo, da razlike, ki obstajajo v intenzivnosti in usmeritvi sprememb v politikah zaposlovanja in sistemih socialne varnosti v treh državah deloma pojasnjujejo razlike, ki se kažejo na področju enakosti spolov. Vendar pa bi v vseh treh državah morali posvetiti več pozornosti sistematičnemu vključevanju načela enakosti spolov v politikah zaposlovanja.

Sklep

Na osnovi opravljene analize lahko ugotovimo, da na enakost spolov pri delu in zaposlovanju v treh državah vpliva več različnih faktorjev. Nekateri so povezani z zapuščino prejšnjih sistemov, v katerih sta tako uradna ideologija kot tudi socialna politika in zakonodaja podpirali model dveh hranilcev, ki temelji na zaposlenosti moških in žensk za polni delovni čas. Kljub

temu da so prejšnji gospodarski in politični sistemi v vseh treh državah spodbujali (materialno in ideološko) visok odstotek vključenosti žensk pri zaposlitvi za polni delovni čas, kar je prispevalo k ekonomski enakosti med ženskami in moškimi, pa je veliko problemov ostalo nerešenih (npr. vertikalna in horizontalna spolna segregacija, neenaka obremenjenost moških in žensk z neplačanim delom v gospodinjstvu in skrbi). Gospodarske in politične spremembe ob koncu 20. stoletja niso prispevale k razrešitvi odprtih vprašanj s področja neenakosti spolov, prav tako pa niso privedli do enake stopnje nazadovanja položaja žensk v vseh treh državah. Menimo, da je izbira modelov tranzicije, ki so vplivali na spremembe v zakonodaji, socialnih in gospodarskih politikah ter na vključenost in moč socialnih akterjev (vključno s tistimi, ki se ukvarjajo z enakimi možnostmi), vplivala tudi na stanje na področju enakosti spolov pri delu in zaposlovanju v treh analiziranih državah.

Zadnje spremembe zakonodaje, ki jih je močno vzpodbudil pristop k EU, so izboljšale zakonski okvir za enakost spolov v vseh treh državah. Vendar pa je primerjava sprememb v zakonodaji, ki so vplivale na starševski dopust, pokazala, da so dolg starševski dopust na Češkem in na Madžarskem in pomanjkanje institucij otroškega varstva negativno vplivali na položaj žensk na trgu delovne sile, medtem ko precej krajši dopust s polnim nadomestilom, spodbude za vključitev očetov v starševanje in dostopnejše institucionalno varstvo otrok v Sloveniji bolje služijo ciljem povečevanja enakosti spolov na trgu delovne sile.

Predvidevamo, da bo izbira modela nadaljnjega razvoja v vseh treh državah pomembno vplivala na razvoj enakosti spolov na trgih delovne sile. Tudi članstvo v EU bo v naprej imelo pomemben vpliv na ohranjanje in razvoj politik enakosti spolov. Primerjava treh držav kaže, da postsocialistične spremembe v Sloveniji zaenkrat niso povzročile tako negativnih sprememb pri sistemih in politikah socialne varnosti kot v drugih dveh državah, in da se je s stališča enakosti spolov izbrani model postopnih sprememb pokazal za najuspešnejšega. V Sloveniji smo zasledili tudi najvišjo stopnjo vključenosti načela enakosti spolov v oblikovanje politik na področju zaposlovanja in usklajevanja dela ter družine kot tudi višjo podporo načelu enakopravnosti spolov v javnem mnenju in pri socialnih partnerjih. Analize v prihodnje bodo pokazale, ali bo v Sloveniji možno ohraniti nekatere obstoječe prednosti (kot je npr. manjša vrzel v plačilu po spolu) in ne zmanjšati stopnje enakosti spolov pri uresničevanju nekaterih reform trga delovne sile (npr. prožnosti), ki jih narekuje politika EU. Pri izbiri modelov nadaljnjih gospodarskih sprememb v treh državah bi bilo smotrno upoštevati zahodnoevropske izkušnje, ki kažejo, da so bili kazalci enakosti spolov v preteklosti najvišji v državah s socialno-demokratsko tradicijo (skandinavske države), medtem ko je »razvoj na področju enakih možnosti bil

najslabši v državah, ki so sledile modelu prostega trga« (Pollert, 2003: 350). Če načrtovanje prihodnjega razvoja ne bo upoštevalo spolno specifičnih posledic sprememb in ne bo gradilo na izhodišču uravnovešenih ekonomskih in socialnih ciljev, bo postkomunistična tranzicija ostala/postala "moški projekt" (Watson, 2000 v Pollert, 2003), ki ne bo prispeval niti k uspešnemu družbeno-ekonomskemu razvoju niti k enakosti spolov. Na žalost nekatere sestavine takega neželenega razvoja že opazimo v državah, ki smo jih raziskovali, predvsem na Češkem in Madžarskem.

LITERATURA

- Anxo, D, Fagan C., Smith M., Letablier M.-T., Perraudin C. (2007): *Parental leaves in European Companies*. European Foundation for Improvement of Working and Living Conditions. Dostopno preko <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/87/en/1/ef0687en.pdf>, datum dostopa.
- Blaskó Zs. (2005): *Dolgozzanak-e a nők? A magyar lakosság nemi szerepekkel kapcsolatos véleményének változásai 1988, 1994, 2002.* (Should women work? The changing attitudes of the Hungarian population on gender roles) *Demográfia*, 2-3.
- Bretherton, C. (2001): "Gender Mainstreaming and EU Enlargement: Swimming Against the Tide?" *Journal of European Public Policy* 8: 1, 60-81.
- Bukodi, E. (2006): "Women's Labour Market Participation and Use of Working Time." V Nagy, I.-Pongrácz, M.-Tóth, I. Gy. (ur.), *Changing Roles: Report on the Situation of Women and Men in Hungary 2005*, 15-43. Budapest, TÁRKI Social Research Institute.
- Crompton, R., M. Brockmann, C. Lyonette (2005): "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour." *Work, Employment & Society* 19 (2): 213-233.
- Čermáková, M. (1995): "Gender, společnost, pracovní trh" *Sociologický časopis* 31: 7-24.
- Domsch, M.-Ladwig, D.-Tenten, E. (ur.) (2003): *Gender Equality in Central and Eastern European Countries*. Peter Lang, Frankfurt am Main.
- Einhorn, B. (1993): *Cinderella Goes to Market. Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe*. London: Verso.
- Ellingsæter, A. L. and A. Leira (ur.) (2006): *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- European Commission (2007): *Indicators for monitoring the Employment Guidelines, 2007 compendium, (23/10/2007)*.
- Ferge, Zs. (1999): Hogyan hatott a rendszerváltás a nők helyzetére? (How did the system change affect women's position?) V Lévai Katalin-Kiss Róbert-Gyulavári Tamás (ur.): *Vegyesváltó. Pillanatkép nőkről és férfiakról. Egyenlő Esélyek Alapítvány*, 1999, 13-30.
- Fodor, E. (2002): "Smiling Women and Fighting Men: The Gender of the Communist Subject in State Socialist Hungary." *Gender & Society*, 16 (2).

- Fodor, E. (2006): Introduction In: *UNIFEM: The Story Behind the Numbers: Women and Employment in Central and Eastern Europe and the Western Commonwealth of Independent States*.
- Frey, M. (2002): *A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. Összefoglaló a HU9918-13 Phare program keretében végzett statisztikai kutatás zárótanulmányából*. Budapest, 2002. szeptember <http://www.strateg.hu/nepinfo/doc.php?doc=NTA0> Retrieved 15 March 2005
- Gal, S.-Kligman, G. (2000) *The Politics of Gender after Socialism. A Comparative-Historical Essay*. Princeton University Press, New Jersey
- Hašková, H., A. Křížková (2008): "The Impact of EU Accession on the Promotion of Women and Gender Equality in the Czech Republic." V S. Roth (ur.), *Gender Issues and Women's Movement in the European Union*. Oxford, UK: Berghahn Books. (in print).
- HCSO (2006): *Nők és férfiak Magyarországon, 2005* (Women and Men in Hungary, 2005), Hungarian Central Statistical Office-Ministry of Social Affairs and Labour.
- HCSO (2007): *Labour Force Survey 2006*, Hungarian Central Statistical Office.
- Jogan, M. (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, M. (2004): Spolna neenakost kot (ne)samoumevna značilnost sodobne slovenske družbe. V Malnar, Bernik (ur.), *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči*, 265–286. Ljubljana, FDV.
- Jogan, M. (2006): The Decomposition of Sexism in the Second Part of the 20th Century in Slovenia. V Sauer, E., Lanzinger, M. and Frysak, E. (Ed.), *Women's Movements: Networks and Debates in post-communist countries in the 19th and 20th Centuries*.
- Kanjuo Mrčela, A. (2004): *Report on the Slovenian National Action Plan for Employment from a Gender Perspective*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Kanjuo Mrčela, A. (2005): *National Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment 2005*, Slovenia. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Kanjuo Mrčela, A. (2006): *National Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment Slovenia*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2005): Unfriendly flexibilisation of work and employment: the need of flexicurity. V Svetlik in Ilič (ur.), *HRM's Contribution to Hard Work*. Bern: Peter Lang.
- Kanjuo Mrčela, A. in Ignjatović, M. (2008): *Slovenia: Flexicurity and industrial relations. Slovenian contribution for the Comparative analytical report for EIRO*. European Foundation for Improvement of living and working conditions.
- Kanjuo Mrčela, A. in Černigoj Sadar, N. (ur.) (2007): *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Kerec, S. (2000): *Uspešnost programov izobraževanje in usposabljanja brezposelnih oseb v letu 1998*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Korpi, W. (2000): "Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States." *Social Politics*, Summer: 127-191.
- Kuchařová, V., Svobodová, K. (2007): *Sít' denní péče o děti předškolního věku v ČR*. (The Net of day care for preschool children in the CR) Praha: VÚPSV. (http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf).
- Křížková, A. (2007): *Gender Mainstreaming in the Czech Republic. An Analysis of Employment Policies from a Gender Perspective*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- Kuchařová, V., Zamykalová, L. (2000): *Rovnost příležitostí žen a mužů*. Praha: VÚPSV. *Labor Market in the Czech Republic 1993-2006*. Czech Statistical Office 2007.
- Metcalf, B. D., Afanassieva, M. (2005): "Gender, work and equal opportunities in central and eastern Europe", *Women in Management Review*, 20 (6): 397-411.
- Nagy, B. (2005): *Reconciliation of work and private life in Hungary*, External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 Equality between women and men.
- Nagy, B. (2007): *Gender Mainstreaming in the Czech Republic. An Analysis of Employment Policies from a Gender Perspective*. External report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women and men'.
- NAPemp (2006): *Revised National Lisbon Action Programme for Growth and Employment, Hungary*, October.
- Plantenga, J, Ch. Remery (2006): *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission.
- Pollert, A. (2003): Women, work and equal opportunities in post-Communist transition. *Work, Employment and Society*, 2003; 17; 331.
- Pongrácz, M. (2006): "Opinions on Gender Roles." V Nagy, I-Pongrácz, M.-Tóth, I. Gy. (ur.) *Changing Roles: Report on the Situation of Women and Men in Hungary 2005, 71-84*. Budapest, TÁRKI Social Research Institute.
- Roth, Silke (2006): "Sisterhood and Solidarity? Organizing for Gender Issues and Women's Equality in the Enlarged European Union", Paper presented at the *Gender, Citizenship and Participation Conference*, London School of Economics, March 23-24.
- Saxonberg, S., Sirovátka T. (2006): "Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe." *Journal of Comparative Policy Analysis*, (2): 185-202.
- SORS (2006a): dostopno preko http://www.stat.si/tema_demografsko_trg_adp.asp, 20. 8. 2006.
- SORS (2006b): Rapid Reports. No. 116. (12 June 2006) Statistical Office of the Republic of Slovenia.
- SORS (2007): Ženske v Sloveniji dostopno preko http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=749.
- Stanovnik, T., Čok, M. and Kump, N. (2006): *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Slovenia* (draft report for the ILO).

- Stratigaki, M. (2000): The European Union and the Equal Opportunities Process. V Hantrais, L. (ur.) *Gendered Policies in Europe*, 27–48. New York, NY: St. Martin's Press.
- Stropnik, N. (2001): Reliability of a policy acceptance and attitude survey for formulating family and population policy, paper presented at the IUSSP XXIV General Population Conference, Salvador, Bahia, Brazil, 20–24 August.
- Tóth O. (1995): Attitúdváltozások a női munkavállalás megítélésében. (Changing Attitudes on Women's Employment) *Szociológiai Szemle* 1995/1 71–86.
- Toš, N. et al. (2009): Vrednote v prehodu IV. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, IDV-CJMMK.
- Wallace, C. (2003): "Work Flexibility in Eight European Countries." *Sociologický časopis* 39 (6): 773–793.