

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maruša Umbreht

**Delovnik s krajšim delovnim časom v dveh nacionalnih kontekstih:  
primerjava Slovenije in Nizozemske**

**Magistrsko delo**

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Maruša Umbreht

**Mentorica:** red. prof. dr. Aleksandra Kanjuc-Mrčela

**Delovnik s krajšim delovnim časom v dveh nacionalnih kontekstih:  
primerjava Slovenije in Nizozemske**

**Magistrsko delo**

Ljubljana, 2015

## ZAHVALA

*Za vso strokovno pomoč, komentarje, predloge in nasvete  
pri pisanju magistrske naloge se zahvaljujem  
mentorici red. prof. dr. Aleksandri Kanjuo-Mrčela.*

*Za podporo, spodbudne besede in potrpežljivost  
se zahvaljujem mami, očetu, Tjaši in Milošu –  
ker ste mi stali ob strani in me včasih tudi malo preganjali,  
da sem nalogo napisala do konca.*

**Povzetek: Delovnik s krajšim delovnim časom v dveh nacionalnih kontekstih: primerjava Slovenije in Nizozemske**

Ko govorimo o trgu delovne sile in zaposlovanju, bi moral biti spol nevtralna kategorija – vendar temu ni tako. Kljub temu, da skupen pravni red Evropske Unije narekuje, da mora biti družbena neenakost po spolu odpravljena, je le ta še vedno močno prisotna v vseh državah članicah (Hanžek in drugi 2000; Rubery in Grimshaw 2003; Jogan 2004). Raziskovanje (ne)enakosti med spoloma na trgu delovne sile je tako eno izmed ključnih aktualnih vprašanj sociologije dela in ekonomske sociologije (Svetlik in drugi 2001; Fouarge in Baaijens 2009). Velike razlike med spoloma so prisotne v prožnih oblikah dela, med katere spada delovnik s krajšim delovnim časom. V zahodnih državah Evropske Unije (na Nizozemskem in v skandinavskih državah) je področje visoko feminiziranega dela s krajšim delovnim časom razmeroma dobro raziskano, v Sloveniji pa je, z izjemo nekaj diplomskih del, slabo raziskano. Slednje je razlog zakaj je analiza omenjenega fenomena relevantna in pomembna. Namen in cilj magistrske naloge je celovito razumevanje fenomena delovnika s krajšim delovnim časom, v povezavi z analizo spolne neenakosti na trgu delovne sile v specifičnem nacionalnem kontekstu – v Sloveniji in na Nizozemskem. Gre za primerjalno študijo dveh držav, kjer se prisotnost delovnika s krajšim delovnim časom močno razlikuje. V Sloveniji je delež oseb, ki so zaposlene za krajši delovni čas majhen, na Nizozemskem pa je omenjeni delež visok (glej Bosch in drugi 2008; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010).

**Ključne besede:** Delovnik s krajšim delovnim časom, prožnost trga delovne sile, spolna neenakost, Slovenija, Nizozemska.

**Abstract: Part-time employment in two national contexts: a comparison between Slovenia and the Netherlands**

When talking about the labour market and employment, gender should be a neutral category – but this is not the case. Despite the fact that the common legal order of the European Union dictates that the social inequality based on gender must be abolished, it is still very much present in all the Member States (Hanžek in drugi 2000; Rubery and Grimshaw 2003; Jogan 2004). Research in gender (in)equality in the labour market is one of the key topical issues in sociology of work and economic sociology (Svetlik and others 2001; Fouarge and Baaijens 2009). Significant differences between the genders are present in flexible forms of work, including part-time employment. The area of highly feminized part-time employment is relatively well studied in the western countries of the European Union (the Netherlands and in Scandinavian countries). In Slovenia, however, it is poorly researched, with the exception of few theses. The latter is the reason why the analysis of the aforementioned phenomenon is relevant and important. The purpose and objective of my master's thesis is comprehensive understanding of the phenomenon of part-time employment, in connection with the analysis of gender inequality in the labour market in a specific national context – in Slovenia and the Netherlands. It is a comparative study of the two countries where the presence of part-time employment varies considerably. The proportion of people who are employed part-time is low in Slovenia and high in the Netherlands (see Bosch and others 2008; Černigoj Sadar and Kanjuo Mrčela 2010).

**Key words:** Part-time employment, labour market flexibility, gender inequality, Slovenia, the Netherlands.

## KAZALO VSEBINE

1 UVOD .....	10
2 METODOLOGIJA.....	12
3 PROŽNOST TRGA DELOVNE SILE .....	14
3.1 Prožne oblike zaposlovanja .....	15
4 DELOVNIK S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM .....	17
4.1 Prednosti in slabosti delovnika s krajšim delovnim časom za delodajalce .....	21
4.2 Prednosti in slabosti delovnika s krajšim delovnim časom za posameznike/ice .....	22
4.3 Delovnik s krajšim delovnim časom v Sloveniji .....	23
4.4 Delovnik s krajšim delovnim časom na Nizozemskem.....	31
5 SPOLNA NEENAKOST NA TRGU DELOVNE SILE KOT POSLEDICA PROŽNOSTI TRGA DELOVNE SILE.....	38
5.1 Indikatorji spolne neenakosti .....	40
5.2 Vključenost na trg delovne sile.....	40
5.2.1 Stopnja delovne aktivnosti .....	41
5.2.2 Stopnja rasti zaposlenosti .....	44
5.2.3 Stopnja brezposelnosti .....	46
5.3 Spolna segregacija poklicev .....	48
5.3.1 Horizontalna segregacija.....	50
5.3.2 Vertikalna segregacija.....	52
5.4 Plačna vrzel.....	54
5.5 Socialna izključenost in revščina.....	61
6 INSTITUCIONALNI KONTEKST, POLITIKE ZAPOSLOVANJA, SOCIALNE POLITIKE IN VREDNOTNO NORMATIVNI OKVIR .....	65
6.1 Institucionalni kontekst.....	65
6.1.1 Institucionalni kontekst v Sloveniji .....	65
6.1.2 Institucionalni kontekst na Nizozemskem.....	68
6.2 Politike zaposlovanja in socialne politike v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom in starševstvo ter varstvo otrok.....	71
6.2.1 Politike zaposlovanja in socialne politike v Sloveniji.....	74
6.2.2 Politike zaposlovanja in socialne politike na Nizozemskem .....	75

6.3 Vrednotno normativni okvir v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom in starševstvo ter varstvo otrok .....	78
6.3.1 Vrednotno normativni okvir v Sloveniji .....	79
6.3.2 Vrednotno normativni okvir na Nizozemskem .....	81
7 RAZPRAVA: DELOVNIK S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM V DVEH NACIONALNIH KONTEKSTIH (SLOVENIJA IN NIZOZEMSKA) .....	84
8 SKLEP .....	103
9 LITERATURA .....	108
PRILOGE .....	125
PRILOGA A.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na vse zaposlene) po državah v obdobju od 2002 do 2013 .....	125
PRILOGA A.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na vse zaposlene) glede na spol po državah v obdobju od 2002 do 2013 .....	126
PRILOGA B.1: Stopnja delovne aktivnosti (v %) med 20 in 64 let (glede na celotno populacijo med 20 in 64 let) po državah v obdobju od 1997 do 2013 .....	127
PRILOGA B.2: Stopnja delovne aktivnosti (v %) med 20 in 64 let (glede na celotno populacijo med 20 in 64 let) po državah glede na spol v obdobju od 2000 do 2013 .....	128
PRILOGA C: Odstotek zaposlenih za določen čas (glede na vse zaposlene) po državah glede na spol v obdobju od 2002 do 2013 .....	129
PRILOGA Č.1: Letna rast zaposlovanja (v %) (glede na vse zaposlene) po državah v obdobju od 2002 do 2013 .....	130
PRILOGA Č.2: Letna rast zaposlovanja (v %) (glede na vse zaposlene) po državah glede na spol v obdobju od 2002 do 2013 .....	131
PRILOGA D.1: Stopnja brezposelnosti (v %) med 15 in 74 let (glede na celotno populacijo med 15 in 74 let) po državah v obdobju od 1997 do 2013 .....	132
PRILOGA D.2: Stopnja brezposelnosti (v %) med 15 in 74 let (glede na celotno populacijo med 15 in 74 let) po državah glede na spol v obdobju od 2002 do 2013 .....	133
PRILOGA E.1: Poklicna horizontalna segregacija (IP indeks) po državah v letih 2007 in 2012 .....	134
PRILOGA E.2: Zaposlenost (v %) po sektorjih (glede na vse zaposlene) po državah glede na spol v letu 2013 .....	135
PRILOGA F.1: Odstotek žensk in moških na vodilnih/direktorskih mestih v večjih podjetjih v EU (EU27) v obdobju od 2003 do 2012 .....	136

PRILOGA F.2: Odstotek žensk in moških v upravnih odborih podjetij v EU (EU27) v obdobju od 2003 do 2012 .....	136
PRILOGA G.1: Neprilagojena plačna vrzel (ang. unadjusted gender pay gap) po državah v obdobju od 2002 do 2012 .....	137
PRILOGA G.2: Neprilagojena plačna vrzel (ang. unadjusted gender pay gap) glede na delovni čas in odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom po državah v letu 2012..	138
PRILOGA H.1: Tveganje (v %) za revščino in socialno izključenost po državah v obdobju od 2005 do 2013 .....	139
PRILOGA H.2: Tveganje (v %) za revščino in socialno izključenost po državah glede na spol v obdobju od 2005 do 2013 .....	140

## KAZALO GRAFOV

Graf 4.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji od 2002 do 2013 .....	25
Graf 4.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji od 2002 do 2013 .....	26
Graf 4.3: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na starost in spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji v letu 2013.....	27
Graf 4.4: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol in najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED lestvici (med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji v letih 2008 in 2013.....	28
Graf 4.5: Razlogi za odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji glede na spol v letih 2008 in 2013 .....	29
Graf 4.6: Odstotek neprostoVOLjno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom) v Sloveniji od 2004 do 2013.....	30
Graf 4.7: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na % vseh zaposlenih) na Nizozemskem od 2002 do 2013 .....	33
Graf 4.8: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih) na Nizozemskem od 2002 do 2013 .....	34

Graf 4.9: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na starost in spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) na Nizozemskem v letu 2013 .....	35
Graf 4.10: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol in najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED lestvici (med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) na Nizozemskem v letih 2008 in 2013 .....	36
Graf 4.11: Razlogi za odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom na Nizozemskem glede na spol v letu 2008.....	37
Graf 4.12: Odstotek neprostoVOLjno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom) na Nizozemskem od 2004 do 2013 .....	38
Graf 5.1: Stopnja delovne aktivnosti (v %) glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2003 do 2013 .....	43
Graf 5.2: Stopnja rasti zaposlenosti (v %) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013	45
Graf 5.3: Stopnja rasti zaposlenosti (v %) glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013 .....	46
Graf 5.4: Stopnja brezposelnosti (v %) glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2003 do 2013 .....	48
Graf 5.5: Odstotek žensk na vodilnem/direktorskem mestu in odstotek žensk, ki so članice v upravnih odborih podjetij v Sloveniji in na Nizozemskem od 2004 do 2013 .....	54
Graf 5.6: Neprilagojena plačna vrzel v Sloveniji od 2002 do 2012 .....	58
Graf 5.7: Neprilagojena plačna vrzel glede na delovni čas (polni in krajši delovni čas) na Nizozemskem od 2007 do 2012 .....	60
Graf 5.8: Tveganje (v %) za revščino in socialno izključenost glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2005 do 2012 .....	63
Graf 5.9: Tveganje (v %) za revščino glede na delovni čas v Sloveniji in na Nizozemskem od 2005 do 2013 .....	65
Graf 7.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013 .....	90
Graf 7.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013 .....	91
Graf 7.3: Razlogi za odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem v letu 2008.....	96



Graf 7.4: Odstotek neprosto voljno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom med 15 in 64 let) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2004 do 2013 .....	98
---	----

## **KAZALO SLIK**

Slika 3.1: Steklena struktura v organizacijah .....	49
---	----

## **KAZALO TABEL**

Tabela 5.1: Odstotek zaposlenih glede na spol po sektorjih v Sloveniji in na Nizozemskem v letu 2013 .....	52
Tabela 7.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na starost in spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji in na Nizozemskem v letu 2013 .....	93
Tabela 7.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol in najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED lestvici (med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji in na Nizozemskem v letih 2008 in 2013 .....	94

# 1 UVOD

Namen magistrskega dela je raziskati kakšen je položaj žensk in moških na trgu delovne sile v dveh okoljih – in sicer v Sloveniji in na Nizozemskem, za katera je značilna razlika pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom. Gre za primerjalno študijo dveh držav, kjer se prisotnost delovnika s krajšim delovnim časom močno razlikuje. V Sloveniji je delež oseb, ki so zaposlene za krajši delovni čas razmeroma nizek, na Nizozemskem pa je omenjeni delež visok (glej Bosch in drugi 2008; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010).

V zahodnih državah Evropske Unije<sup>1</sup> (predvsem na Nizozemskem in v skandinavskih državah) je področje visoko feminiziranega dela s krajšim delovnim časom razmeroma dobro raziskano, analize in kritike fenomena pa so bile večinoma opravljene v okviru feminističnih analiz (glej Visser 2002; Wielers in van der Meer 2003; Wadensjö 2006; Eurofound 2007; Bosch in drugi 2008; Fouarge in Baaijens 2009; Yerkes 2009). V Sloveniji je omenjeno področje, z izjemo nekaj diplomskih del, slabo raziskano. Slednje je razlog zakaj je analiza omenjenega fenomena relevantna in pomembna.

Ko govorimo o trgu delovne sile in zaposlovanju, bi moral biti spol nevtralna kategorija – vendar temu ni tako. Kljub temu, da skupen evropski pravni red, ki velja za vse države članice EU, narekuje, da mora biti družbena neenakost po spolu odpravljena, je le ta še vedno močno prisotna v vseh državah članicah EU (Hanžek in drugi 2000; Rubery in Grimshaw 2003; Jogan 2004). Raziskovanje (ne)enakosti med spoloma na trgu delovne sile je tako eno izmed ključnih aktualnih vprašanj sociologije dela in ekonomske sociologije. Države poskušajo z zakonodajo, politikami in aktivnim osveščanjem zagotoviti enake pravice in enake možnosti (Svetlik in drugi 2001; Fouarge in Baaijens 2009), a kljub temu analize kažejo (Rubery in Grimshaw 2003; European Commission 2009b), da je za trg delovne sile še vedno značilna neenakost po spolu in slabši položaj žensk.

V magistrskem delu bom poskušala oceniti stopnjo enakosti po spolu v Sloveniji in na Nizozemskem na osnovi kazalcev, ki se za ta namen uporabljajo v literaturi (glej Bosch in drugi 2008; Blackburn 2009; European Commission 2009b), kot so vključenost žensk in

---

<sup>1</sup> V nadaljevanju EU.

moških na trgu delovne sile (stopnja zaposlenosti in brezposelnosti), horizontalna in vertikalna segregacija, plačna vrzel itd. Analizirala bom trg delovne sile v Sloveniji in na Nizozemskem ter se v nadaljevanju osredotočila na delo s krajšim delovnim časom. Zanima me, koliko je delavcev, ki so zaposleni za krajši delovni čas, kdo so ti zaposleni, kaj je vplivalo na odločitev za to specifično obliko prožne zaposlitve, kako na delo s krajšim delovnim časom vplivata konkretni nacionalni okvir (zakonodaja, politike zaposlovanja in socialne politike) in vrednotno normativni (vrednote in norme) okvir ter kakšne so razlike v dejanskih praksah glede delovnika s krajšim delovnim časom v Sloveniji in na Nizozemskem.

Moje ključno raziskovalno vprašanje je: kako delovnik s krajšim delovnim časom, kot prožna oblika zaposlitve, funkcionira v dveh različnih institucionalnih, normativnih in kulturnih okoljih – v Sloveniji in na Nizozemskem.

Kot sem omenila, zaposlitev s krajšim delovnim časom spada med prožne oblike dela, v katerih so v veliki meri zaposlene ženske ter pri katerih so ugodnosti in nagrade manjše. Zato bi lahko predvidevali, da bo v državah, kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom visok (primer Nizozemske), stopnja spolne neenakosti visoka, oziroma obratno - da je v državah, kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom nizek (primer Slovenije), tudi stopnja spolne neenakosti na trgu delovne sile nizka. Vendar je Nizozemska poseben primer, saj moramo upoštevati dejstvo, da je na nizozemskem trgu delovne sile, poleg zelo visokega deleža žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, tudi visok (v primerjavi z drugimi državami članicami EU) delež moških, ki so zaposleni za krajši delovni čas. Na podlagi tega bi lahko rekli, da na Nizozemskem delo s krajšim delovnim časom ni nujno pomemben dejavnik ohranjanja neenakosti na trgu delovne sile. Zaradi omenjene posebnosti je Nizozemska še toliko bolj zanimiva za analizo in primerjavo s Slovenijo.

Pri analizi si bom pomagala s podvprašanji povezanimi z razlikami med Slovenijo in Nizozemsko glede:

- povezave med delovnikom s krajšim delovnim časom in spolno neenakostjo na trgu delovne sile,
- indikatorjev spolne neenakosti na trgu delovne sile, kot so vključenost na trgu delovne sile, stopnja brezposelnosti, horizontalna in vertikalna segregacija, plačna vrzel itd.,

- institucionalnega okvirja (zakonodaja, politike zaposlovanja in socialne politike glede starševstva in varstva otrok) in
- umeščenosti v vrednotno normativni okvir (vrednote, norme, prevladujoče družbene vlog žensk in moških ipd.).

S pomočjo primerjalne analize bom poskušala izvedeti, kakšne so značilne razlike za izbrana trga delovne sile v institucionalnem okvirju, v umeščenosti v vrednotno normativni okvir ter v dejanskih praksah na obeh trgih dela. Zanima me kakšne so prednosti in slabosti delovnika s krajšim delovnim časom kot prožne oblike dela, saj lahko s poznavanjem le teh ponudimo tudi izboljšanje ali nadgradnjo že obstoječih politik zaposlovanja in zakonodaje, da bodo le te bolj učinkovito in aktivno pripomogle k zmanjšanju neenakosti med moškimi in ženskami na trgu delovne sile.

Primerjalna študija dela s krajšim delovnim časom med državama je smiselna tudi zato, ker pričakujem, da bom lahko tekom raziskovanja izbranega fenomena prispevala k odgovorom na obstoječa teoretska vprašanja vezana na naravo in posledice specifične oblike prožnosti na trgu delovne sile, kjer se kažejo posebnosti, ki so umeščene v različna okolja (O'Reilly in Fagan 1998), kar opravičuje izbiro dveh držav z različnim institucionalnim okvirom.

Osnovni cilj pričujoče naloge je torej celovito razumevanje fenomena delovnika s krajšim delovnim časom, v povezavi z analizo spolne neenakosti na trgu delovne sile v specifičnem nacionalnem kontekstu – v Sloveniji in na Nizozemskem.

## **2 METODOLOGIJA**

Raziskovalni načrt magistrske naloge je umeščen v teoretski okvir obstoječe feministične analize trga delovne sile in spreminjajočih se vlog žensk in moških v javni in zasebni sferi (glej Kanjuo Mrčela 2002; Švab 2003; Jogan 2004; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006; Jogan 2006; Yerkes 2009; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010; Kanjuo Mrčela in drugi 2010; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011).

Za pridobitev odgovora na zastavljeno raziskovalno vprašanje bom uporabila primerjalno analizo. Osnovni namen primerjalne analize je razkritje različnih vzročnih pogojev, ki so

povezani z različnimi rezultati oziroma vzročnimi obrazci, ki razvrščajo ločene primere v različne podskupine. Pri primerjalni analizi so tako raziskovani primeri izbrani iz že predhodno opredeljene kategorije, ki te kategorije zajema (Ragin 1994).

Primerjalno analizo bom izvedla z metodo kvalitativne analize vsebine, kar pomeni, da bo magistrsko delo temeljilo na sintezi različnih teoretičnih izhodišč in konceptualizacij izbranega problema oziroma predmeta analize. Pregledala bom že obstoječo literaturo in empirične raziskave/študije, ki so bile narejene na izbrano temo.

Pri pisanju magistrske naloge bom uporabila tudi raziskovalno metodo analize dokumentov, kjer se bom oprla na primarne vire in dokumente ter analizirala obstoječo zakonodajo, politike zaposlovanja ter socialne politike glede starševstva in varstva otrok v Sloveniji (uporabila bom vire Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije itd.) in na Nizozemskem (uporabila bom vire Ministry of Social Affairs and Employment, Government of Netherlands itd.). Analizirala bom uradne statistike obeh trgov delovne sile (uporabila bom Statistični urad Republike Slovenije, Eurostat, Statistics Netherlands - Nizozemski statistični urad itd.), ki mi bodo omogočile primerjavo podatkov za obe državi in s pomočjo katerih bom pridobila podatke o prej omenjenih indikatorjih spolne neenakosti na trgu delovne sile.

Na začetku naloge bom opredelila ključne pojme oziroma koncepte, ki jih bom uporabljala v magistrskem delu in jih med sabo povezovala. Ključni koncepti so prožnost trga delovne sile in prožne oblike zaposlovanja, med katere spada delovnik s krajšim delovnim časom. Predstavila bom koncept dela s krajšim delovnim časom in njegove prednosti in slabosti za delodajalce in posameznike/ice. V nadaljevanju se bom natančneje posvetila analizi delovnika s krajšim delovnim časom v Sloveniji in na Nizozemskem. Pozornost bo nato usmerjena na spolno neenakost na trgu delovne sile, kot posledico prožnosti trga delovne sile, kjer bom predstavila in analizirala različne indikatorje spolne neenakosti. Omenjene koncepte bom predstavila s pomočjo že obstoječe literature in teorij na katere se avtorji opirajo. Nadaljevala bom s predstavitvijo in analizo institucionalnega konteksta, politik zaposlovanja ter socialnih politik (povezanih s starševstvom in varstvom otrok) in vrednotno normativnega okvira, v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom v Sloveniji in na Nizozemskem. Sledi ključni del naloge - razprava oziroma primerjalna analiza delovnika s krajšim delovnim časom v

Sloveniji in na Nizozemskem, kjer bom uporabila, povezala in kritično analizirala vse prej omenjene koncepte in zbrane podatke.

V magistrskem delu bom torej uporabila integracijo metod zbiranja podatkov, ki jih bom nato interpretirala, kritično reflektirala, predlagala možne izboljšave za nadaljnjo analizo in raziskovanje ter poskušala odgovoriti na zastavljeno raziskovalno vprašanje.

### **3 PROŽNOST TRGA DELOVNE SILE**

Razmere na trgu delovne sile se z individualizacijo, privatizacijo, restrukturiranjem in močnimi pritiski mednarodnih trgov v zadnjih letih spreminjajo. V državah EU prihaja do sprememb, kot so staranje prebivalstva, razvijanje novih tehnologij, zmanjševanje potreb po delavcih, segmentiranje trga dela, integriranje ekonomij ipd. (Kalleberg 2000; Švab 2003; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004; Senčur Peček 2009; McNall in drugi 2010; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011).

Eden izmed odgovorov na spremembe, ki se dogajajo na trgu delovne sile, je koncept varne prožnosti (ang. flexicurity). Varna prožnost je koncept, ki združuje večjo prožnost dela in zaposlovanja ter istočasno zagotavlja socialno varnost za ljudi, ki se soočajo s posledicami prožnih oblik dela. Gre torej za optimizacijo prožnih oblik zaposlovanja v povezavi s socialno varnostjo zaposlenih in zagotavljanjem visoke stopnje zaposlenosti (Kanjuo Mrčela 2006, 208; Schulze Buschoff in Protsch 2008; Drobnič 2009). Socialne varnosti se tako delavcem ne nudi samo skozi stalnost zaposlitve (zaposlitev za nedoločen čas in polni delovni čas), temveč skozi vse oblike zaposlitve in tudi v času, ko izgubijo zaposlitev (Ignjatović 2006).

V praksi se pojavlja ravno obraten trend, ko predvsem mladi, starejši in ženske težje najdejo zaposlitev in se ob vstopu na trg delovne sile srečujejo s ponudbo manj varnih zaposlitev (Trbanc 2005, 24). Zato so premiki in spremembe, ki bodo vodile v večjo prožnost na trgu delovne sile, še toliko bolj pomembne in potrebne.

Pri pojmu prožnosti trga govorimo o liberalizaciji pravne ureditve delovnih razmerij, s katero so prišle v ospredje manj toge oblike dela. Prožnost v povezavi z delovnimi razmerji največkrat pomeni spremenljivost v smislu prilagodljivosti, ki je pozitivna tako za državo in

delodajalce, kot tudi za zaposlene (Cvetko 2006, 43). Pomembno je poudariti, da prožnost trga delovne sile ni sinonim za uspešno in učinkovito delovanje trga (Kajzer 2005, 2).

Prožnost trga delovne sile bi lahko definirali kot spreminjanje temeljnih pojmov, ki obvladujejo trg delovne sile in področje zaposlovanja. Povezana je z redefiniranjem dela, saj gre za spreminjanje zakonov in sprejetih sporazumov, ki določajo splošne standarde in so zapisani v delovni pogodbi. Sem štejemo osnovne pogoje delovnih mest, plače, prostorsko in poklicno mobilnost delovne sile, dolžino trajanja zaposlitve in druge razsežnosti povezane z delom in zaposlovanjem. Prožnost je torej povečanje raznolikosti zaposlitvenih oblik in zaposlitvenih pogojev. Osnovni kazalec prožnosti trga delovne sile je pogosto delež oblik zaposlitve, ki se razlikujejo od prevladujoče oblike zaposlitve v državi (Ignjatović v Svetlik in drugi 2001, 26; Kajzer 2005; Sedej 2006; Smolej 2009, 199).

### **3.1 Prožne oblike zaposlovanja**

Kot standardna oblika dela je pojmovana zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki se je razvila v sredini prejšnjega stoletja. Pri prožnih oblikah dela pa gre za različne načine inovativnega in kreativnega prilaganja znotraj organizacij/podjetij na proizvodne, tržne in tehnološke spremembe (Svetlik in Pirher 1994; Felstead in Jewson 1999, 2; Giesecke 2009). Prožne zaposlitve so se v večji meri pojavile po letu 1975 kot posledica gospodarskih kriz in premikov v gospodarskih sektorjih. Delovna mesta so se namreč začela širiti iz industrijskega v storitveni sektor, v katerem je bila potrebna večja mera sprotnega prilagajanja na tržne razmere in s tem večja prožnost zaposlovanja delovne sile (Svetlik in Pirher 1994).

Med razloge, ki so vodili in še vedno vodijo v vse večje opuščanje standardnih zaposlitev in širjenje prožnih oblik zaposlitve in dela, štejemo (glej Svetlik in Pirher 1994; Bučar 2001; Ignjatović 2002; Drobnič 2009):

- ekonomske spremembe, ki vplivajo na povpraševanje in ponudbo na trgu delovne sile,
- tehnološke spremembe, ki vplivajo na organizacijo dela in delovnega mesta,
- spremembe v organizacijskem procesu in upravljanju organizacij, ki vplivajo na načine vodenja podjetij in organizacijsko strukturo in
- spremembe v delitvi dela in dojetanju časa, ki se kažejo v spremembah glede delovnih mest in delovnih nalogah ter spremembah glede delovnega časa.

Avtorji (glej Felstead in Jewson 1999; Kalleberg 2000; Ignjatović 2002; Cvetko 2006; Kralj in Renner 2007; Schulze Buschoff in Protsch 2008; Drobnič 2009; Giesecke 2009) v literaturi navajajo veliko različnih oblik prožnega zaposlovanja. Med njih spadajo delo za določen čas, delo s krajšim ali podaljšanim delovnim časom, samozaposlitev, delo preko agencij, delo na poziv, letno določene ure, stisnjeni delovni tedni, gibljiv delovni čas, sezonsko delo, priložnostno delo, nadurno delo, izmensko delo, delitev delovnega mesta, delo na domu, delo na daljavo, fazna upokožitev, delna upokožitev, zgoščen delovni čas in druge oblike.

Kot odgovor na spremembe na trgu delovne sile so se torej razvile različne vrste prožnosti dela, ki služijo kot prilagoditev na spreminjajoče se razmere - prožnost časa, prožnost zaposlitve, prožnost plače, prožnost organizacije dela in prožnost kraja opravljanja dela (Svetlik in Pirher 1994; Cvetko 2006).

Ko govorimo o prožnosti trga, ne moremo mimo pojma delovnega časa. Delovni čas je s strani direktive za delovni čas<sup>2</sup> opredeljen kot čas, med katerim delavec opravlja delo, je na razpolago delodajalcu ter opravlja svoje naloge in dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. V navezavi na delovni čas, opredelimo tudi počitke oziroma pavze med delom. To je čas med delovnim časom, ko delavec ne opravlja dela. Direktiva določa pravila, ki predpisujejo dolžino tedenskega delovnega časa (vključno z nadurami je lahko tedenski delovnik dolg največ 48 ur) in dnevnega delovnega časa, počitke in odmore ter najmanj štiri tedne plačanega dopusta na leto, kar služi kot zaščita delavcev pred možnimi škodljivimi tveganji za zdravje in varnost (Eurofound 2014).

Sistemske skrajševanje delovnega časa in s tem skrajševanje delovnih ur na teden je bila ena izmed prvih prožnih oblik dela (Drobnič 2009, 116; Cette in drugi 2011). Trend krajšanja delovnega časa je tako prisoten že zelo dolgo. Med evropskimi državami lahko opazimo precejšnje razlike glede dolžine delovnika, ki jih pripisujemo različni stopnji razvitosti držav in prevladujočim vzorcem zaposlovanja (Svetlik in Verša v Svetlik in drugi 2001, 122).

---

<sup>2</sup> Gre za direktivo 2003/88/EC, ki je bila sprejeta 4. novembra 2003. Pobuda za sprejem direktive je bilo varovanje zdravja in varnosti delavcev. Cilj je bil zagotoviti minimalne standarde glede delovnega časa in s tem delavcem v vseh državah EU omogočiti enake pravice glede dnevnega in tedenskega delovnega časa (Eurofound 2014).



Na eni strani lahko torej o novih delovnih mestih govorimo kot o prožnih zaposlitvah, ki pripomorejo k prilagajanju podjetij na trenutne tržne razmere in zmanjšujejo brezposelnost, na drugi strani pa jih lahko označimo kot prekarne zaposlitve, ki posameznikom prinesejo slabše delovne pogoje, manj pravic, negotovost in socialno izključenost.

#### **4 DELOVNIK S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM**

Najbolj razširjena oblika prožnega zaposlovanja s sistemskim krajšanjem delovnega časa je delovnik s krajšim delovnim časom (ang. part-time employment) (Garnero in drugi 2014; Matteazzi in drugi 2014, 955). Delovni čas se lahko krajša v tednu, mesecu, letu ali celotni delovni dobi, odvisno od zakonodaje države in preferenc delodajalca oziroma dogovorov med delodajalci in sindikati (Svetlik in Verša v Svetlik in drugi 2001). Delovnik s krajšim delovnim časom lahko tako definiramo tudi kot delno zaposlitev (Drobnič 2009).

Delo s krajšim časom definiramo kot delo, kjer je delovni čas zaposlene osebe krajši od delovnega časa osebe zaposlene za polni delovni čas (Eurofound 2007). Delavec s krajšim delovnim časom je torej oseba, ki opravlja primerljivo delo z osebo, ki je zaposlena za polni delovni čas, le da je njen običajni delovnik krajši. Običajni delovni čas lahko izračunamo glede na delovni teden, delovni mesec ipd. (Novak in drugi 2006, 262).

Zaradi hitrega naraščanja števila delavcev zaposlenih s krajšim delovnim časom, je Mednarodna organizacija dela leta 1994 v Ženevi sprejela Konvencijo o delu s krajšim delovnim časom (Konvencija ILO št. 175). S sprejetjem konvencije so želeli delavcem, ki so bili zaposleni s krajšim delovnikom, zagotoviti boljše pogoje za delo in predvsem večjo socialno varnost. S tem so priznali njihov pomemben doprinos h gospodarstvu in trgu delovne sile nasploh. Z omenjeno konvencijo so se začele postopno oblikovati politike zaposlovanja, ki so spodbujale prožne oblike dela in zagotavljale boljše razmere ter večjo enakost (glede na delovni čas) na trgu delovne sile. Konvencija določa standarde za delavce s krajšim delovnim časom in poziva države, da enakopravno obravnavajo delavce s krajšim delovnim časom glede možnosti za zaposlitev, delovnih razmer in socialne varnosti (Novak in drugi 2006; Schulze Buschoff in Protsch 2008; ILO 2014).

Pri izboljšanju razmer za delavce, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, je bila pomembna tudi vloga sindikatov. Z razmahom prožnih oblik dela so morali sindikati prilagoditi svoja pogajanja z delodajalci in državo. Spremeniti so morali svoje strategije delovanja, oblikovanje politik in organiziranost. Sprva so sindikati močno nasprotovali delu s krajšim delovnim časom, saj jim je težavo predstavljalo dejstvo, da zaposlenim s krajšim delovnim časom ne morejo zagotoviti enake varnosti in drugih pogojev na delovnem mestu, kot zaposlenim s polnim delovnim časom. Bili so zaskrbljeni, da bi zahteve delavcev s krajšim delovnim časom po enakosti (z delavci zaposlenimi za polni delovni čas), ki pa jih je bilo težko doseči, oslabile njihovo moč in ugled. Poleg tega je prevladovalo mnenje, da bo čas, ki ga sindikati porabijo za delavce s krajšim delovnim časom, negativno vplival na delavce s polnim delovnim časom, saj so sindikati manj svojega časa in pogajanj namenili njihovim zahtevam in željam. Delo s krajšim delovnim časom so videli tudi kot »grožnjo« delu s polnim delovnim časom, saj so bili mnenja, da prožne oblike zaposlovanja zmanjšujejo možnost za splošno znižanje delovnih ur za vse delavce. S časom so sindikati doumeli, da so spremembe na trgu delovne sile neizbežne. Število delavcev v atipičnih oblikah zaposlitve je močno naraščalo in tako so se morali sindikati zavzeti tudi za njih in njihove pravice. Osredotočili so se predvsem na vprašanje plač, kjer so si prizadevali, da bi bilo za delo s krajšim delovnim časom zagotovljeno sorazmerno pravično plačilo v primerjavi z delavci, ki so zaposleni za polni delovni čas (Delsen 1990; Walters 2002; Gumbrell-McCormick 2011).

Zaposleni s krajšim delovnim časom se v večini primerov niso in se še vedno ne vključujejo v sindikate, ker bolj pogosto menjajo delodajalce, in ker se jim vključitev, zaradi krajšega števila delovnih ur, ne zdi tako pomembna. Sindikate tako večinoma sestavljajo delavci zaposleni s polnim delovnim časom, kar pomeni, da so njihove želje in potrebe na prvem mestu. Kljub temu so sindikati skozi leta dosegli izboljšanje položaja za zaposlene s krajšim delovnim časom in s tem tudi pripomogli k povečanju deleža prožnih delovnih mest (Walters 2002; Gumbrell-McCormick 2011). Delovanje sindikatov se seveda razlikuje glede na države in organiziranost trga delovne sile v posamezni državi.

Delo s krajšim delovnim časom lahko delimo na več različnih vrst, med katerimi opazimo odstopanja. Hakimova (1998) delo s krajšim delovnim časom razdeli na tri oblike:

1. zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega delovnega časa,
2. polovična zaposlitev – polni delovni čas se deli na pol (na dva zaposlena) in

### 3. obrobna zaposlitev – delovni čas, ki traja le nekaj ur na teden.

Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, v vseh treh omenjenih oblikah, je v Evropi v zadnjih dveh desetletjih močno narasel. Prožna delovna mesta so služila kot sredstvo za zmanjšanje brezposelnosti, saj so omogočala zaposlovanje večjega števila ljudi, ki pred tem niso imeli možnosti za vstop na trg dela. Takšna delovna mesta so v preteklosti zapolnjevale predvsem ženske, ki so se večinoma zaposlovale v storitvenem sektorju in so se želele vrniti na trg delovne sile po materinstvu, kar kaže na feminizacijo tovrstne oblike dela.

Tudi danes med zaposlenimi s krajšim delovnim časom prevladujejo ženske med 27. in 34. letom starosti z majhnimi otroki, ki želijo svoje delo in kariero uskladiti z družinskimi obveznostmi. Poleg žensk se v prožnih oblikah zaposlitve zaposlujejo še mlajši posamezniki (pod 29 let) in starejši (med 55. in 65. letom starosti), za katere je značilno, da imajo v večini primerov nižjo stopnjo izobrazbe in tako zasedajo manj zahtevna delovna mesta (Plantenga 1996; Svetlik in Verša v Svetlik in drugi 2001; Sedmak in Medarič 2007; Buddelmeyer in drugi 2008; Gregory in Connolly 2008; Schulze Buschoff in Protsch 2008; McNall in drugi 2010; Anxo in drugi 2012; Künn-Nelen in drugi 2013; Garnero in drugi 2014).

Statistični podatki Eurostata (2014) potrjujejo ugotovitve iz literature (glej Buddelmeyer in drugi 2005; Buddelmeyer in drugi 2008; McDonald in drugi 2009; Anxo in drugi 2012; Beham in drugi 2012; Kjeldstad in Nymoen 2012), da je v zadnjih desetih letih delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v vseh državah EU naraščal, in da je med zaposlenimi s krajšim delovnim časom občutno višji delež žensk.

Na območju držav EU je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom narasel iz 16,1 % v letu 2002, na 20,3 % v letu 2013 (glej Prilogo A.1). V vseh državah je delež žensk, ki so zaposlene za krajši delovni čas, višji od deleža moških. Tako delež žensk, kot tudi delež moških, pa je skozi leta naraščal (glej Prilogo A.2).

V zadnjih letih torej narašča tudi delež moških, ki se zaposlujejo za krajši delovni čas, vendar v večini primerov ta oblika zaposlitve za njih ni prostovoljna oziroma zaželena. Zaposlovanje moških s krajšim delovnim časom je predvsem posledica sprememb na trgu delovne sile in posledično tudi sprememb v zasebni sferi. Vrednote in norme so se v zadnjih dvajsetih letih precej spremenile in s tem so se spremenila tudi pričakovanja družbe glede participacije

moških pri domačih/gospodinjskih opravilih ter vzgoji in skrbi za otroke. Tako je ena izmed možnih rešitev pri usklajevanju dela in družine tudi za moške postala zaposlitev s krajšim delovnim časom. Kljub temu se starostna struktura moških, ki so zaposleni s krajšim delovnikom, precej razlikuje od starostne strukture žensk. Poleg moških z majhnimi (predšolskimi) otroki, so med zaposlenimi s krajšim delovnikom v največji meri moški, ki so mlajši od 24 let. Manjši delež pa je tudi moških starejših od 60 let. Mlajši moški s prožnimi oblikami zaposlitve usklajujejo šolanje/izobraževanje in delo ali prvič vstopajo na trg delovne sile, medtem ko starejši moški na tak način ublažijo prehod s trga dela v upokožitev (Delsen 1996; Sheridan 2004; Gregory in Connolly 2008; Bjørnholt 2010).

Med razloge zakaj je med zaposlenimi s krajšim delovnim časom še vedno velika večina žensk in nizek odstotek moških, zagotovo spada potreba po spolno specifični delovni sili na trgu in sektorske spremembe, do katerih je prišlo v zadnjih dveh desetletjih. Delovna mesta, kjer je v največji meri prisotno delo s krajšim delovnim časom, namreč prevladujejo v storitvenem sektorju, kjer se v večji meri zaposlujejo ženske. Tako se moški, ki se zaposlijo s krajšim delovnim časom, večinoma zaposlujejo na nižje kvalificiranih delovnih mestih in na ta način izgubijo svoj ugled, družbeni status in občutek ekonomske neodvisnosti – to je eden izmed ključnih razlogov zakaj se moški ne želijo zaposlovati za krajši delovni čas. Pomemben vpliv na zaposlovanje moških imajo torej tudi družbene norme, prevladujoče vrednote ter organizacijske prakse in strukture v podjetjih, ki seveda niso spolno nevtralne (Delsen 1996; Delsen 2001; Sheridan 2004).

Ko govorimo o delavcih s krajšim delovnikom, je potrebno razlikovati med prostovoljno in neprostovoljno zaposlenimi. V večji meri se prostovoljno za takšno zaposlitev odločijo ženske, ker jim le ta omogoča usklajevanje dela z družino, v precej manjši meri pa je to prostovoljna odločitev za moške (Muffels in drugi 2002; Bjørnholt 2010).

Slednje so potrdile tudi raziskave, ki so pokazale, da se oziroma bi se, če bi imeli možnost, za delovnik s krajšim delovnim časom v največji meri odločile ženske, ki poskušajo delo uskladiti z družinskimi obveznostmi ter osebe, ki nimajo druge možnosti za zaposlitev, kot so na primer osebe pred upokožitvijo, invalidne osebe in študenti (Drobnič 2009, 109; Connolly in Gregory 2010; Beham in drugi 2012).

Pomembno je poudariti, da ima prožnost različne učinke oziroma posledice za različne skupine ljudi. Podjetja/delodajalci jih dojemajo na drugačen način kot država, spet drugače jih dojemajo zaposleni (Smolej 2009). Na tej točki se mi zdi smiselno omeniti, da negativne posledice oziroma slabosti prožnih oblik dela v večji meri prizadenejo ženske, ker reproducirajo tradicionalne spolne vloge in ohranjajo marginaliziran položaj žensk, tako v zasebni, kot tudi v javni sferi (Kjeldstad in Nymoene 2012). Poleg žensk negativne posledice v veliki meri občutijo tudi mladi in pripadniki manjšin. To so namreč skupine, ki so v večji meri prisiljene v takšne oblike dela, ker je to za njih velikokrat edina možnost za participacijo na trgu delovne sile (Kanjuo Mrčela in Iganjatović 2004, 237; Kjeldstad in Nymoene 2012).

#### **4.1 Prednosti in slabosti delovnika s krajšim delovnim časom za delodajalce**

Ključna prednost delovnika s krajšim delovnim časom je, da omogoča večjo možnost zaposlovanja, pripomore k zmanjševanju brezposelnosti in s tem zmanjša možnost socialnih problemov ter pozitivno vpliva na razvoj trga dela. Vendar takšna oblika prožne zaposlitve istočasno pomeni tudi manj sredstev v državni blagajni in posledično nižjo socialno varnost zaposlenih (Svetlik in Pirher 1994; Bollé 1997; Kalleberg 2000; Drobnič 2009; Smolej 2009).

Delovnik s krajšim delovnim časom je nekakšen dogovor med delodajalcem in zaposlenim o organiziranosti in procesu dela, ki naj bi vodil do večje produktivnosti ob manjšem številu delovnih ur, ki jih opravi delavec. Prednost za delodajalca je tudi ta, da lahko v času, ko je delovno mesto nezasedeno, prostor izkoristi za drugega delavca ali v kakšne druge namene in tako prihrani na stroških (Drobnič 2009).

Delodajalec ima z zaposlovanjem delavcev za krajši delovni čas na razpolago prožnejšo delovno silo in s tem poveča intenzivnost dela v svojem podjetju, kar posledično poveča tudi njegovo konkurenčnost na trgu. Delavci naj bi bili namreč zaradi krajšega delovnega časa bolj motivirani za opravljanje svojega dela, ker vedo, da bodo imeli v svojem prostem času dovolj časa za druge dejavnosti/aktivnosti, ki jih veselijo. Ena izmed prednosti za delodajalce je torej povečanje produktivnosti dela. Krajši delovni čas namreč dokazano vodi do višje delovne produktivnosti in zmanjšuje odsotnost delavcev z dela (Drobnič 2009; Certe in drugi 2011, 1677; Garnero in drugi 2014). Na drugi strani pa so raziskave, ki slednje ugotovitve izpodbijajo in trdijo, da so delavci, zaposleni za krajši delovni čas, manj produktivni kot

delavci s polnim delovnim časom. Nižjo produktivnost in motivacijo za delo pripisujejo temu, da imajo zaposleni s krajšim delovnikom nižjo plačo in podjetje ne vlaga toliko v njihov človeški kapital, kar je razlog, da delavec v opravljanje svojega dela vложи manj truda (Künn-Nelen in drugi 2013). To pomeni, da je lahko delo s krajšim delovnim časom za delodajalce tudi slabost, saj lahko zniža produktivnost delavcev in zmanjša količino opravljenega dela.

Med slabosti za delodajalce, ki se pojavijo pri zaposlovanju za krajši delovni čas, štejemo predvsem finančne stroške. Pri zaposlovanju za krajši delovni čas se namreč povišajo administrativni stroški, stroški koordinacije/organizacije dela in socialnega zavarovanja. Za zaposlitev dveh delavcev s krajšim delovnim časom namesto enega s polnim, mora delodajalec objaviti dva razpisa, skleniti dve pogodbi, dve odločbi o letnem dopustu itd. Delavec, ki je zaposlen za osem ur na dan, je za podjetje namreč cenejši kot dva delavca, ki delata štiri ure na dan. Povišajo se tudi stroški plačil malice in prevoza na delo, ki jih je potrebno plačati za vsakega zaposlenega posebej (Drobnič 2009, 109; Garnero in drugi 2014).

#### **4.2 Prednosti in slabosti delavnika s krajšim delovnim časom za posameznike/ice**

Na individualno odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom vpliva več dejavnikov, ki velikokrat omejujejo polje odločanja. Med zunanje dejavnike na primer spadajo institucije na trgu, zakonodaja in drugi strukturni dejavniki (Buddelmeyer in drugi 2004; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011; Kjeldstad in Nymoer 2012). Poleg zunanjih dejavnikov so tu še osebni razlogi in preference.

Kot sem že omenila, je glavna prednost zaposlitev za krajši delovni čas (predvsem za ženske), da le ta omogoča lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti ter drugih življenjskih aktivnosti (Bollé 1997; Felstead in Jewson 1999; Kalleberg 2000; Ignjatović 2002; Yerkes 2006a; Eurofound 2007; Sedmak in Medarič 2007; Buddelmeyer in drugi 2008; Smolej 2009; Anxo in drugi 2012; Wharton 2012; Garnero in drugi 2014; Matteazzi in drugi 2014).

Delavcu, ki se za delo s krajšim delovnim časom odloči prostovoljno, lahko manjše število delovnih ur pomeni veliko prednost, saj ima tako več prostega časa, ki ga izkoristi po svojih željah. Raziskave so pokazale, da so v državah, kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom visok, bolj zadovoljni tisti posamezniki, ki delajo manj ur, ker jim to omogoča, da delo

kombinirajo z drugimi dejavnostmi, ki so za njih pomembne in jih osrečujejo. Zaposleni s krajšim delovnim časom imajo tako več časa za druge pristočasne aktivnosti, kar pripore k večjemu zadovoljstvu z življenjem nasploh in večji motivaciji ter učinkovitosti delavca na njegovem delovnem mestu (Hakim 1998; Drobnič 2009).

Menim, da je na tej točki pomembno poudariti, da to velja za posameznike, ki so se za zaposlitev s krajšim delovnim časom odločili prostovoljno, ker si to lahko »privoščijo«. Se pravi, da so takšni posamezniki finančno dobro preskrbljeni in tako krajši delovni čas ter posledično nižja plača, ne vplivata na njihov življenjski standard in življenje na sploh.

Med ovire oziroma slabosti, ki jih lahko prinese delovnik s krajšim delovnim časom, štejemo več stresa na delovnem mestu zaradi povečane intenzivnosti dela, ker mora delavec v krajšem času enako kvalitetno opraviti svoje delo. Pogosto se pojavijo tudi težave s komunikacijo, ker posameznik preživi manj časa na delovnem mestu in ni v stalnem stiku s svojimi sodelavci in nadrejenimi. Avtorji opozarjajo tudi na to, da se z večjim številom prožnih oblik zaposlovanja zmanjšuje socialna varnost delavcev, ker je takšen vir dohodkov vedno bolj nezanesljiv.

Med največje slabosti delovnika s krajšim delovnim časom zagotovo spadajo nižja plača zaradi manjšega števila delovnih ur, slabše možnosti za vključevanje v upravljalne funkcije, manjše možnosti za napredovanje in manjše možnosti za razvoj profesionalne kariere. Posamezniki, ki so zaposleni za krajši delovni čas, imajo tudi slabše možnosti za izobraževanje in usposabljanje na delu ter posledično ne morejo nadgrajevati svojega človeškega kapitala, kar lahko na »dolgi rok« pomeni zastaranje znanj, spretnosti in kompetenc (Svetlik in Pirhar 1994; Bollé 1997; Buddelmeyer in drugi 2005; Buddelmeyer in drugi 2008; Drobnič 2009; Beham in drugi 2012; Garnero in drugi 2014).

#### **4.3 Delovnik s krajšim delovnim časom v Sloveniji**

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom v Sloveniji urejajo naslednji zakoni (glej Drobnič 2009, 110): Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

Leta 2001 je Slovenija ratificirala Konvencijo št. 175 o delu s krajšim delovnim časom<sup>3</sup> (Drobnič 2009, 111). V letu 2007 so začele veljati spremembe Zakona o delovnih razmerjih, ki so prinesle spremembe za pravice zaposlenih s krajšim delovnim časom. Od omenjenega leta naprej za delo s krajšim delovnim časom velja načelo sorazmernosti – pravice in obveznosti zaposlenih s krajšim delovnim časom so enake pravicam in obveznostim tistih, ki so zaposleni za polni delovni čas, vendar jih delavci uveljavljajo v obsegu, ki je odvisen od dolžine njihovega delovnega časa, rezultatov njihovega dela in prispevkov k delu. Posebej se izpostavi pravica do regresa za letni dopust in odpravnine ob upokojitvi, ki se zagotavljata glede na dolžino delovnega časa za katerega je delavec zaposlen. Glede nadomestil za malico, stroškov prevoza na delo in pravice do dopusta veljajo enaka pravila za zaposlene s polnim in s krajšim delovnim časom (Svetlik in drugi 2001; Drobnič 2009; Senčur Peček 2009). Leta 2013 je Slovenija sprejela nov Zakon o delovnih razmerjih, s katerim se še jasneje zagotavlja načelo sorazmernosti pravic zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na dolžino delovnega časa, za katerega je delavec zaposlen pri posameznem delodajalcu (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Republika Slovenija 2014).

V Sloveniji se lahko delavec zaposli za krajši delovni čas pri več delodajalcih in tako doseže polni delovni čas. Zakonodaja ne omejuje delavca v koliko organizacijah je lahko zaposlen, obstajajo pa omejitve glede konkurenčnosti, na podlagi katerih zaposleni ne more opravljati enakega dela v dveh ali več podjetjih, če mu tega ne dovoli delodajalec. Predpisano je tudi največje število ur zaposlitve, ki izjemoma dovoljuje zaposlitev za polni delovni čas pri enem delodajalcu in še za skrajšani delovni čas pri drugem delodajalcu (s čimer mora prvi delodajalec soglašati), ki pa ne sme presegati osem delovnih ur na teden. Takšna oblika zaposlitve je dovoljena za zahtevnejše strokovne poklice, kot so znanstvena, pedagoška ali raziskovalna dela (Svetlik in drugi 2001; Drobnič 2009; Senčur Peček 2009).

Delo s krajšim delovnikom v Sloveniji delimo na dva tipa. Prva oblika dela s krajšim delovnim časom je, da ima delodajalec delovno mesto, ki zahteva delavca za polovičen delovni čas. Posameznik takšno delo sprejme, ker ne more najti zaposlitve za polni delovni čas ali zato, ker mu takšna oblika dela bolj ustreza. Drugi tip dela s krajšim delovnim časom je, ko pride do posebnih primerov, ko je posameznik zaposlen za krajši delovni čas zaradi svojih omejitev, zdravstvenih razlogov ali starševstva (Senčur Peček 2009, 118).

---

<sup>3</sup> Za več podatkov o Konvenciji št. 175 o delu s krajšim delovnim časom glej strani 15 in 16.

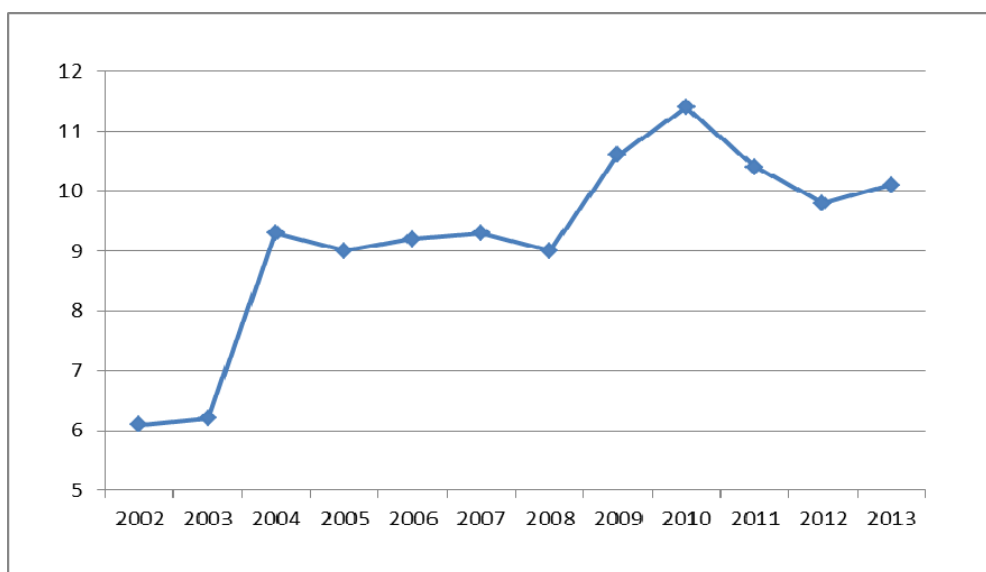


Lahko bi rekli, da pred leti za delovnik s krajšim delovnim časom v Sloveniji, predvsem s strani delodajalcev, ni bilo velikega zanimanja (Svetlik in Verša v Svetlik in drugi 2001, 131). V začetku leta 2009 je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje objavil razpis za Spodbujanje zaposlovanja za krajši delovni čas, ki je ponudil subvencioniranje omenjenih oblik zaposlitev. Cilj je bil zmanjšanje brezposelnosti in pospešitev zaposlovanja za krajši delovni čas. Odziv na razpis je bil dober in slovenska podjetja so začela videti pozitivno stran takšne vrste prožnega zaposlovanja (Drobnič 2009).

Trg delovne sile v Sloveniji je v zadnjih letih postal bolj prožen, posledica tega pa je tudi povečanje deleža oseb, ki so zaposlene za krajši delovni čas (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2013). To potrjujejo tudi statistični podatki Eurostata (2014). Vidimo, da je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji od leta 2002 do leta 2013 nihal, vendar je splošno gledano naraščal. Leta 2002 je znašal 6,1 % in je do leta 2004 narasel na 9,3 %. Nato je z vmesnimi nihanji do leta 2010 narasel na 11,4 %. V naslednjih dveh letih je upadel in v letu 2012 znašal 9,8 %. Z letom 2013 je delež ponovno narasel, in sicer na 10,1 %. Od leta 2002 do leta 2013 je tako delež zaposlenih s krajšim delovnim časom narasel (z vmesnimi pozitivnimi in negativnimi nihanji) za 4 odstotne točke (glej Graf 4.1).

Glede na trende, povezane s prožnostjo trga delovne sile na ravni držav EU, lahko sklepamo, da bo delež zaposlenih za krajši delovni čas v Sloveniji v prihodnjih letih naraščal.

Graf 4.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji od 2002 do 2013



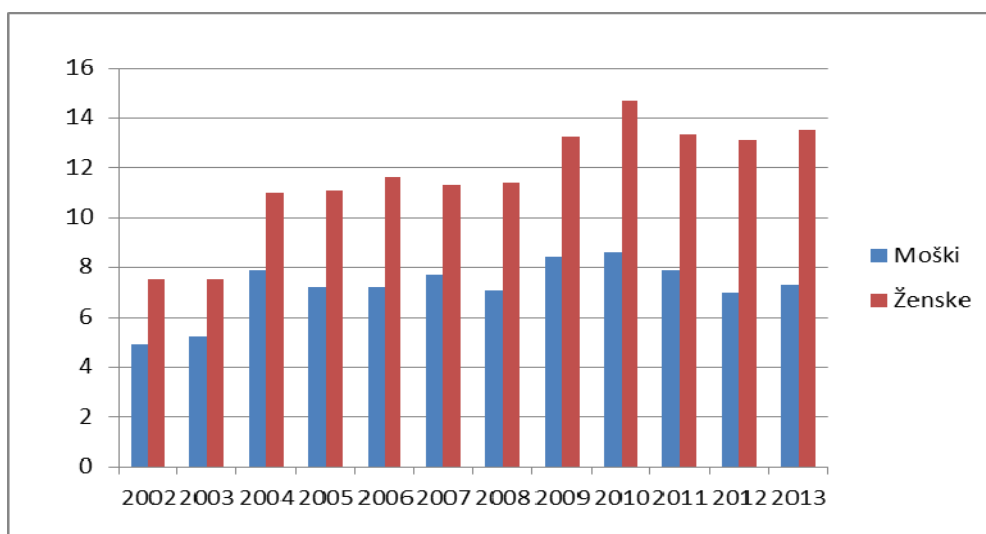
Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Avtorji (glej Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2011; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2013) poudarjajo, da med zaposlenimi s krajšim delovnim časom v Sloveniji prevladujejo ženske, kar so potrdili tudi statistični podatki.

Analiza statističnih podatkov (Eurostat 2014) nam namreč pokaže, da je bil v Sloveniji delež žensk zaposlenih za krajši delovni čas, vedno višji od deleža moških zaposlenih za krajši delovni čas. V letu 2002 je bilo med vsemi zaposlenimi ženskami 7,5 % žensk zaposlenih s krajšim delovnikom. Delež žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom je bil najvišji leta 2010, ko je le ta znašal 14,7 %. Do leta 2013 je upadel na 13,5 %. Od leta 2002 do leta 2013 je tako delež žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom narasel (z vmesnimi nihanjem) za 6 odstotnih točk. Ko pogledamo stanje moških, vidimo, da je bilo v letu 2002 med vsemi zaposlenimi moškimi 4,9 % moških zaposlenih za krajši delovni čas. Tako kot pri ženskah, je tudi delež zaposlenih moških s krajšim delovnikom najvišjo vrednost dosegel v letu 2010, in sicer 8,6 %. V letu 2013 je omenjeni odstotek znašal 7,3 %. Od leta 2002 do leta 2013 je odstotek moških, ki so zaposleni za krajši delovni čas, narasel (z vmesnimi nihanjem) za 2,4 odstotne točke (glej Graf 4.2).

Delež moških in žensk, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, torej narašča, vendar vidimo, da istočasno narašča tudi razlika glede na spol. V letu 2002 je razlika med spoloma znašala 2,6 odstotne točke, v letu 2013 pa že 6,2 odstotne točke (glej Graf 4.2).

Graf 4.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji od 2002 do 2013

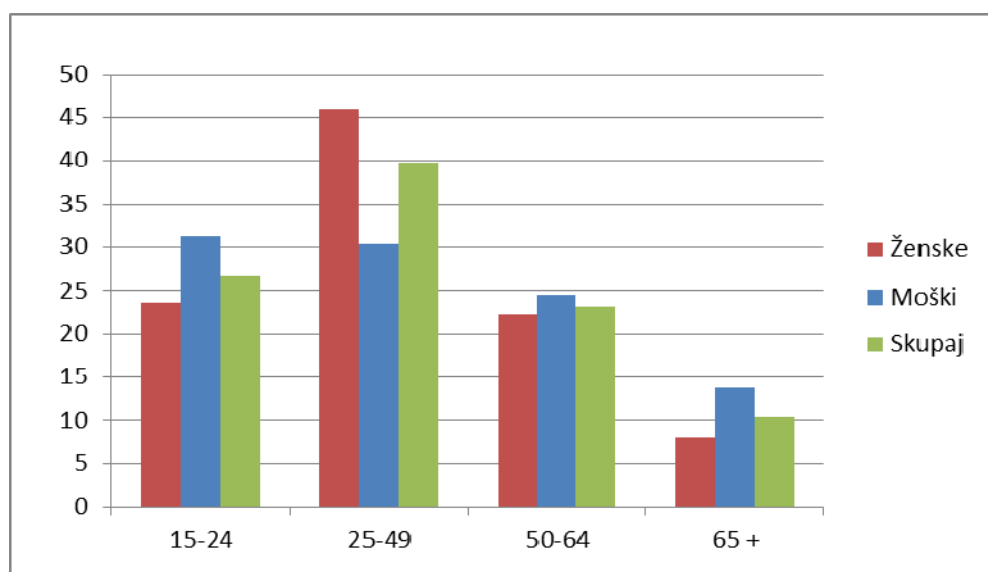


Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Pri analizi deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol in starostno strukturo (upoštevajoč, da vsak spol predstavlja 100 %), vidimo, da prihaja do razlik. Med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom je bilo v Sloveniji v letu 2013 največ zaposlenih v starostni skupini med 25 in 49 let in najmanj v starostni skupini nad 65 let. Med vsemi zaposlenimi ženskami s krajšim delovnim časom jih je bilo največ zaposlenih v starostni skupini med 25 in 49 let, in sicer kar 46 %. Sledila je starostna skupina med 15 in 24 let, kjer je bilo zaposlenih 23,7 % vseh žensk s krajšim delovnikom. Med vsemi moškimi, ki so zaposleni s krajšim delovnikom, jih je bilo v letu 2013 največ (31,2 %) zaposlenih v starostni skupini od 15 do 24 let, na drugem mestu pa so se z 30,4 % zaposlovali v starostni skupini med 25 in 49 let. Med 50. in 64. letom starosti je bilo med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom 22,2 % žensk in 24,6 % moških. Najnižji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom je bil v starostni skupini nad 65 let, kjer je delež za ženske znašal 8,1 % in 13,8 % za moške (glej Graf 4.3).

Največji razliki glede na spol v letu 2013 sta bili v starostni skupini med 25 in 49 let, kjer je bilo med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnikom zaposlenih občutno več žensk in v najmlajši starostni skupini (od 15 do 24 let), kjer je bilo zaposlenih več moških. Najmanjša razlika je bila v starostni skupini med 50 in 64 let (glej Graf 4.3).

Graf 4.3: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na starost in spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji v letu 2013

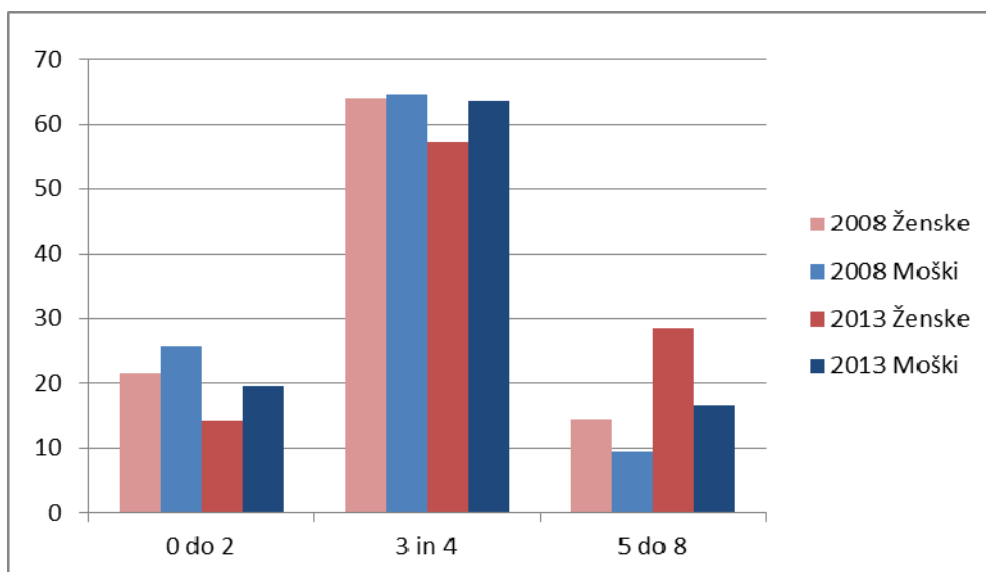


Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Med zaposlenimi s krajšim delovnikom je bilo v letu 2013 največ oseb s srednjo izobrazbo, takih je bilo kar 57,3 % žensk in 63,8 % moških. Med vsemi ženskami, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, je bil najnižji delež žensk z nizko izobrazbo (14,1 %), med moškimi pa je bil najnižji delež tistih z visoko izobrazbo (16,7 %). Do največje razlike med spoloma je prišlo pri najvišjih stopnjah izobrazbe, kjer je razlika znašala kar 11,9 odstotnih točk (zaposlenih je bilo več žensk), do najmanjše pa pri osebah z nizko izobrazbo, kjer je razlika med spoloma znašala 5,4 odstotne točke (zaposlenih je bilo več moških)<sup>4</sup> (glej Graf 4.4).

Če primerjamo podatke glede izobrazbene strukture delavcev zaposlenih s krajšim delovnikom med letoma 2008 in 2013, vidimo, da se v največji meri zmanjšuje delež med nizko izobraženimi in v manjši meri med srednje izobraženimi posamezniki ter povečuje delež med visoko izobraženimi posamezniki (glej Graf 4.4).

Graf 4.4: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol in najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED lestvici<sup>5</sup> (med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji v letih 2008 in 2013



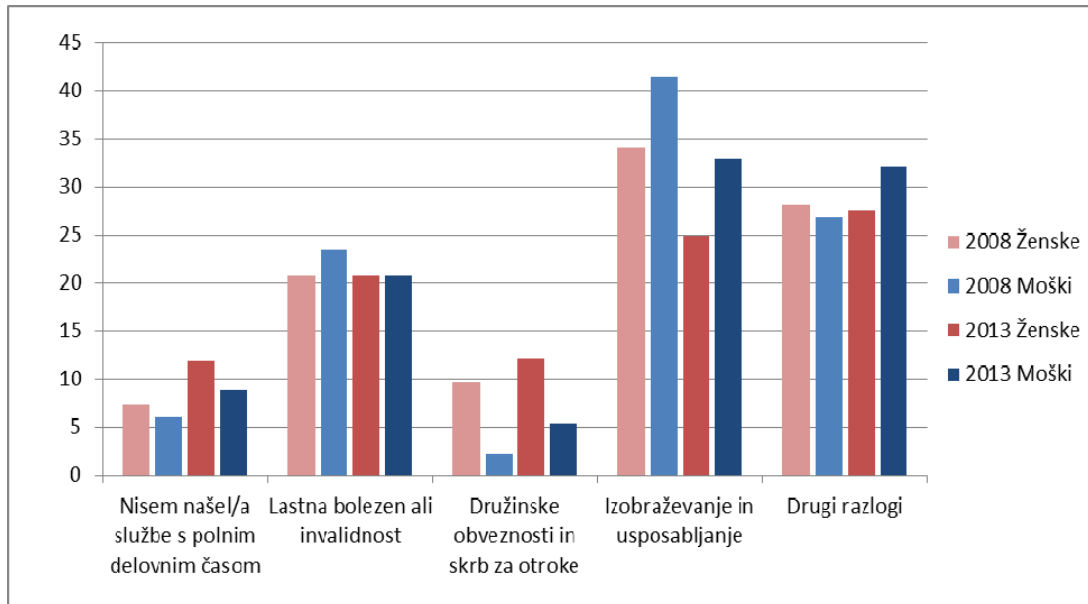
Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

<sup>4</sup> Upoštevajoč, da vsak spol predstavlja 100 %.

<sup>5</sup> ISCED lestvica izobrazbe je mednarodna standardna lestvica izobrazbe. Stopnje so: 0 - predšolska vzgoja, 1 - primarno izobraževanje/osnovna šola, 2 - nižje sekundarno izobraževanje, 3 - višje sekundarno izobraževanje/srednješolsko izobraževanje, 4 - post-sekundarno predterciarno izobraževanje, 5 - terciarno izobraževanje, 6 - diplomska stopnja, 7 - magistrska stopnja in 8 - doktorska stopnja. Stopnje 0–2 predstavljajo nizko izobrazbo, 3–4 srednjo izobrazbo in 5–8 visoko izobrazbo (UNESCO Institute for Statistics 2012).

Ko analiziramo razloge, ki so posameznike vodili v odločitev o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, vidimo, da je v Sloveniji glavni razlog za takšno odločitev izobraževanje in usposabljanje (kljub temu, da je odstotek v zadnjih petih letih nekoliko upadel). Tako pri moških, kot pri ženskah je bil v letu 2013 torej najpogostejši razlog za odločitev za delo s krajšim delovnim časom izobraževanje in usposabljanje (pri moških 33 % in pri ženskah 24,9 %), na drugem mestu pa so bili drugi razlogi. Precej pomemben razlog je bil tudi lastna bolezen ali invalidnost (pri moških 20,7 % in pri ženskah 20,8 %). Opazna razlika med spoloma je bila pri družinskih obveznostih. Skrb za družino in otroke je bil najmanj pogost razlog za odločitev za delovnik s krajšim delovnim časom. V letu 2008 se je za delo s krajšim delovnim časom zaradi družinskih obveznosti in skrbi za otroka odločilo 9,7 % žensk in le 2,2 % moških. Do leta 2013 je delež za ženske narasel na 12,1 % in na 5,4 % za moške. Med razlogi za odločitev za zaposlovanje s krajšim delovnim časom tako narašča skrb za otroke in družinske obveznosti ter neuspešno iskanje službe s polnim delovnim časom, kar je kot razlog v letu 2013 navedlo 8,8 % moških in 11,8 % žensk (glej Graf 4.5).

Graf 4.5: Razlogi za odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom v Sloveniji glede na spol v letih 2008 in 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

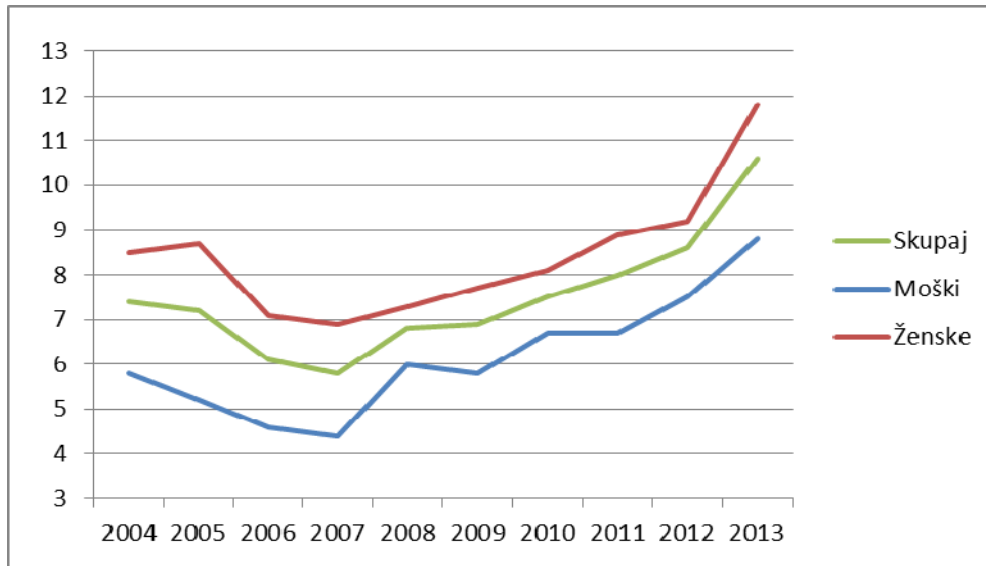
Odločitev za delovnik s krajšim delovnim časom je lahko prostovoljna ali neprostovoljna. Statistični podatki (Eurostat 2014) kažejo, da delež neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji v zadnjih letih narašča. Leta 2004 je delež znašal 7,4 % in do leta

2007 upadel na 5,8 %. Od leta 2007 do leta 2013 je naraščal in v letu 2013 dosegel 10,6 % (glej Graf 4.6).

Ko primerjamo delež neprostoVOLjno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol, vidimo, da je bil delež žensk skozi vsa leta višji od deleža moških. Slednje lahko pripišemo dejstvu, da je v Sloveniji zaposlitev s polnim delovnim časom pomembna vrednota za oba spola, kar pomeni, da tako moški, kot tudi ženske stremijo k zaposlitvi za polni delovni čas.

Leta 2004 je delež neprostoVOLjno zaposlenih s krajšim delovnim časom za ženske znašal 8,5 % in 5,8 % za moške. Do leta 2007 je delež za oba spola upadel in nato do leta 2013 naraščal. V letu 2013 je delež neprostoVOLjno zaposlenih s krajšim delovnim časom za ženske znašal 11,8 % in 8,8 % za moške. Vidimo lahko, da je omenjeni delež v obdobju od 2004 do 2013 v nekoliko večji meri narasel za ženske, in sicer za 3,3 odstotne točke, medtem ko je za moške narasel za 3 odstotne točke (glej Graf 4.6).

Graf 4.6: Odstotek neprostoVOLjno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom) v Sloveniji od 2004 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Glede na prej predstavljene razloge o odločitvah posameznikov za delo s krajšim delovnim časom, med katerimi narašča razlog, da oseba ni našla službe s polnim delovnim časom in trenutnim stanjem na trgu delovne sile, lahko predvidevamo, da bo delež neprostoVOLjno zaposlenih s krajšim delovnim časom v Sloveniji v naslednjih letih naraščal.

#### **4.4 Delovnik s krajšim delovnim časom na Nizozemskem**

Zaposlovanje za krajši delovni čas na Nizozemskem urejajo naslednji zakoni (glej Visser in drugi 2004; Dutch Civil Law 2014): Zakon o kolektivnih pogodbah, Zakon o delovnih pogojih, Zakon o delu s krajšim delovnim časom, Zakon o prilagoditvi delovnih ur, Zakon dela in skrbi, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk in Zakon o splošnem enakem obravnavanju.

V literaturi je Nizozemska večkrat poimenovana kot država, ki je imela prva na svetu trg delovne sile s krajšim delovnim časom (Wielers in van der Meer 2003; Yerkes in Visser 2006). Zaposleni imajo možnost za zmanjševanje ali povečevanje obsega delovnih ur, na drugi strani pa imajo razmeroma dobro ureditev dopusta in dostopa do subvencioniranega varstva in nege otrok. Gre torej za zelo prilagodljiv trg delovne sile, ki se je izkazal kot uspešen in nudi podporo pri usklajevanju družinskih in službenih obveznosti ter predvsem ženskam pomaga pri ohranjanju dolgotrajne zaposlenosti (Wattis in drugi 2006).

Delovnik s krajšim delovnim časom se je na Nizozemskem razvil kot vladni ukrep za povečevanje rasti zaposlovanja in participacije žensk na trgu delovne sile. V preteklosti je bil namreč delež žensk in študentov, ki so bili delovno aktivni, nizek (Wielers in van der Meer 2003). V večji meri naj bi se pojavil v petdesetih letih prejšnjega stoletja, ko so bila takšna delovna mesta ponujena poročenim ženskam (Bosch in drugi 2008). Od leta 1970 je na Nizozemskem začel delež zaposlenih s krajšim delovnim časom močno naraščati (Fouarge in Baaijens 2009), od konca 1980-ih pa so začeli omenjeno obliko zaposlitve prepoznavati kot dober način usklajevanja dela in družinskega življenja (Bosch in drugi 2008).

V zadnjih dveh desetletjih se je torej število delavcev zaposlenih za krajši delovni čas na Nizozemskem močno povečalo (Yerkes in Visser 2006; Bosch in drugi 2008; Fouarge in Baaijens 2009; Yerkes 2009; Booth in van Ours 2013). Zaradi visokega deleža zaposlenih s krajšim obsegom delovnih ur je Nizozemska skozi leta uvedla različne zakone in ukrepe, ki so pripomogli k izboljšanju položaja takšnih delavcev, pri čemer so imeli pomembno vlogo sindikati (Fouarge in Baaijens 2009). Sindikati so uspešno dosegli, da imajo delavci, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, zagotovljene sorazmerne pravice in ugodnosti s tistimi delavci, ki so zaposleni za polni delovni čas (Yerkes 2009). Prvi zakon, ki se je specifično

opredelil glede dela s krajšim delovnim časom, je zakon 7.10.4 o enaki obravnavi, ki je bil sprejet leta 1996. Člen 7:648 v omenjenem zakonu prepoveduje diskriminacijo na podlagi delovnega časa (polni delovni čas/krajši delovni čas). Gre za prepoved diskriminacije na podlagi razlik v pogodbenih delovnih urah glede zaposlovanja, podaljšanja ali končanja delovnega razmerja (Jacobs 2004; Booth in van Ours 2013; Dutch Civil Law 2014).

Ne glede na razmeroma dobro urejeno zakonodajo, ki v teoriji omogoča dobro delovanje trga delovne sile, se v praksi delavci, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, še vedno srečujejo s problemom nižje socialne varnosti in so izpostavljeni večjemu tveganju glede brezposelnosti, kot delavci, ki so zaposleni za polni delovni čas. Soočajo se tudi z večjimi pritiski na delovnem mestu in manjšo avtonomijo pri delu. Posledično so v večji meri izpostavljeni zdravstvenim tveganjem in imajo manj možnosti za usposabljanje ter manj možnosti za profesionalni in osebni razvoj (Statistics Netherlands 2014).

Na Nizozemskem trgu delovne sile lahko delo s krajšim delovnim časom delimo na dve različni vrsti. Prva vrsta so delovna mesta s polovičnim delovnim časom, kjer delovni teden obsega od 13 do 32 ur. Takšne vrste zaposlitve so za delodajalce dobre, ker omogočajo zmanjšanje stroškov dela, delavcem pa omogočajo več prostega časa. Druga vrsta so marginalna ali obrobna delovna mesta, pri katerih je delovni teden krajši od 13 ur. Takšna oblika za delodajalca predstavlja najcenejšo in najmanj rizično obliko zaposlitve, saj še dodatno zniža stroške dela in omogoča zelo enostavno prekinitev delovnega razmerja. Za delavca je tako omenjena oblika zaposlitve zelo negotova. Takšna delovna mesta sprejmejo predvsem nizko izobraženi delavci ali študentje (Wielers in van der Meer 2003).

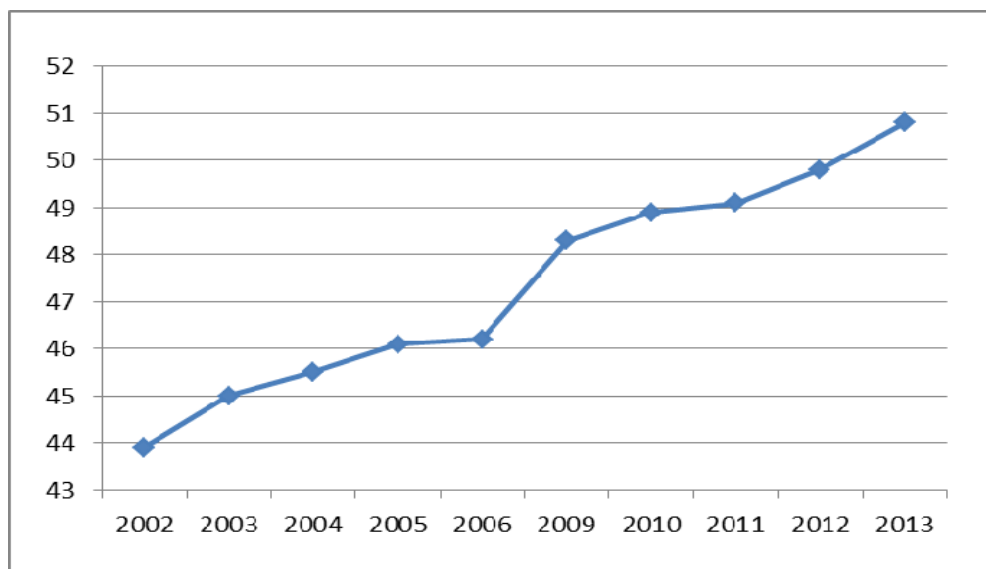
Ko v tej magistrski nalogi govorim o delu s krajšim delovnim časom na Nizozemskem, mislim predvsem na prvo obliko zaposlitve – se pravi na delovna mesta s polovičnim delovnim časom.

Statistični podatki (Eurostat 2014) potrjujejo, da je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom na Nizozemskem v zadnjih letih konstantno naraščal. V letu 2002 je omenjeni delež znašal 43,9 % in je do leta 2013 narasel na 50,8 %. To pomeni, da se je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v omenjenem obdobju povečal za 6,9 odstotnih točk (glej Graf 4.7).



Glede na trenutne trende, povezane z vse večjo prožnostjo trga delovne sile na Nizozemskem in tudi na splošno na ravni držav EU, lahko pričakujemo, da bo delež zaposlenih za krajši delovni čas v prihodnjih letih še naraščal.

Graf 4.7: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na % vseh zaposlenih) na Nizozemskem od 2002 do 2013

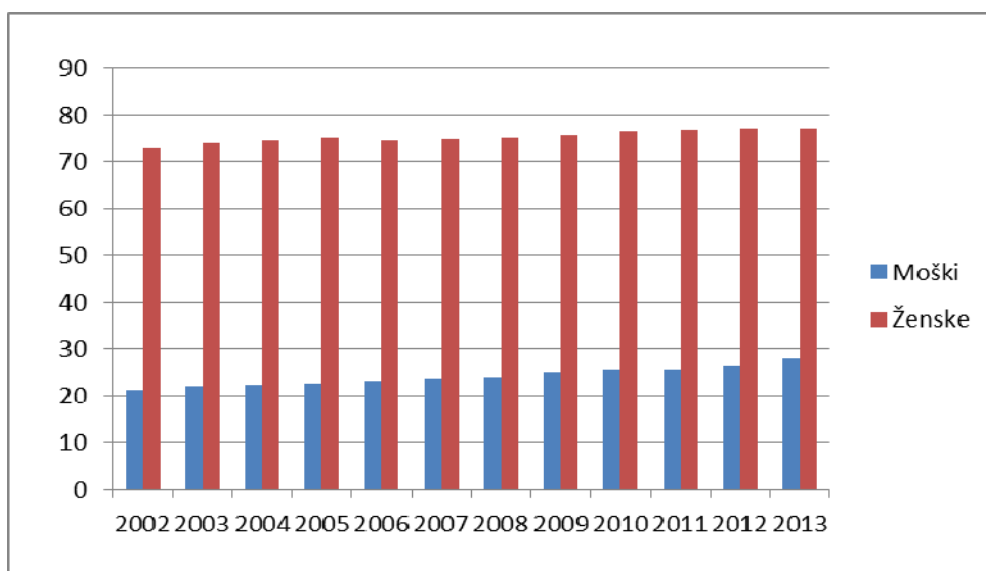


Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Danes so med zaposlenimi s krajšim delovnim časom na Nizozemskem predvsem ženske, mlajši in nižje izobraženi delavci (Gerritsen in Hoj 2013). Poleg velikega števila žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom zaradi usklajevanja dela in družine, je Nizozemska prepoznana tudi po razmeroma visokem deležu moških, ki so zaposleni s krajšim delovnikom. V veliki meri so to mlajši moški, ki prvič vstopajo na trg delovne sile. To so moški, ki želijo nadaljevati izobraževanje in istočasno že pridobivati delovne izkušnje. S krajšim delovnikom se zaposlijo tudi moški v srednjih letih, kjer je glavni razlog za takšno obliko zaposlitve prav tako dejstvo, da želijo nadgraditi svojo izobrazbo. Manjši delež moških srednjih let je tudi moških s predšolskimi otroki, ki s prožno obliko zaposlitve poskušajo bolje uskladiti družinske in službene obveznosti. Med moškimi, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, je tudi nekaj starejših moških pred upokojitvijo, ki želijo ublažiti prehod s trga dela v upokožitev (Plantenga 1996; Yerkes in Visser 2006; Yerkes 2006b; Wattis in drugi 2006). Kljub naraščanju deleža moških, omenjena oblika prožne zaposlitve ostaja močno feminizirana.

Ugotovitve iz literature potrdijo statistični podatki (Eurostat 2014), ki pokažejo, da je bil na Nizozemskem delež žensk, ki so zaposlene za krajši delovni čas, vedno višji od deleža moških, ki so zaposleni za krajši delovni čas. V letu 2002 je bilo med vsemi zaposlenimi ženskami 73,1 % žensk zaposlenih s krajšim delovnikom. Omenjeni delež je nato naraščal in do leta 2013 narasel na 77,2 %. Podobno stanje opazimo pri analizi moških, ki so zaposleni za krajši delovni čas. V letu 2002 je bilo takšnih moških 21,2 %, do leta 2013 pa je delež narasel na 27,9 %. Od leta 2002 do leta 2013 je tako delež žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, narasel za 4,1 odstotne točke. V istem obdobju je delež moških, zaposlenih s krajšim delovnim časom, narasel za 6,7 odstotnih točk. Vidimo lahko, da je delež moških, ki se zaposlujejo s krajšim delovnikom, narasel v večji meri kot delež žensk (glej Graf 4.8).

Graf 4.8: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih) na Nizozemskem od 2002 do 2013



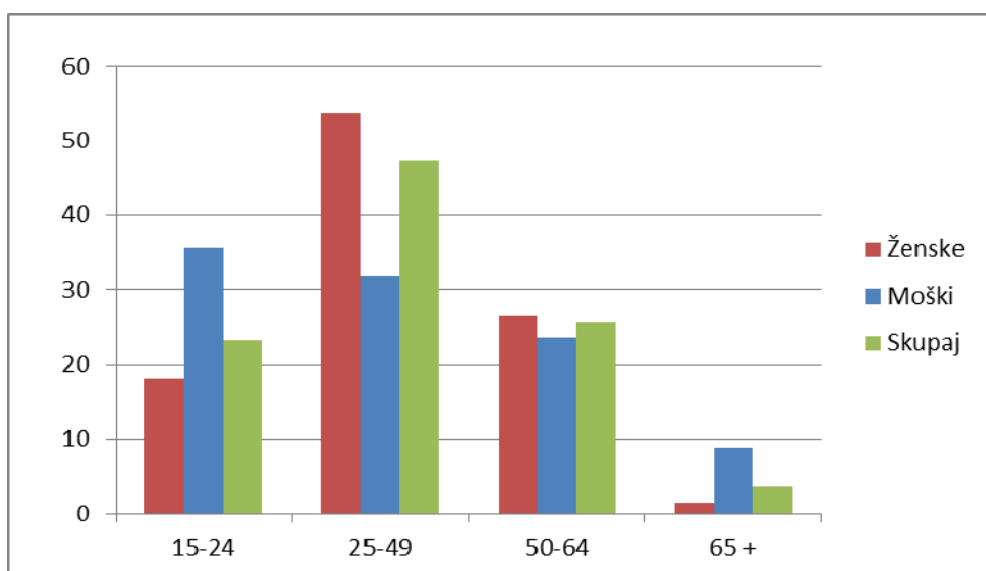
Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Pri analizi deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na starost zaposlenih lahko opazimo odstopanja glede na spol. Med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom je bilo v letu 2013 največ zaposlenih v starostni skupini med 25 in 49 let in najmanj v starostni skupini nad 65 let. Med vsemi zaposlenimi ženskami s krajšim delovnim časom jih je bilo največ zaposlenih v starostni skupini med 25 in 49 let, in sicer kar 53,8 %. Na drugem mestu je starostna skupina od 50 do 64 let, kjer je bilo zaposlenih 26,6 % vseh žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnikom. Najmanj (samo 1,5 %) žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom je bilo starih nad 65 let. Med vsemi moškimi, ki so zaposleni s krajšim delovnikom, jih je bilo

največ (35,7 %) zaposlenih v starostni skupini od 15 do 24 let. Sledijo moški med 25. in 49. letom starosti z 31,9 %, najmanj pa jih je bilo s krajšim delovnim časom zaposlenih v starostni skupini nad 65 let, in sicer 8,9 % (glej Graf 4.9).

Največji razliki glede na spol v letu 2013 sta bili v starostni skupini med 25 in 49 let, kjer je bilo med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnikom zaposlenih več žensk in v najmlajši starostni skupini (od 15 do 24 let), kjer je bilo zaposlenih več moških. Najmanjša razlika je bila v najstarejši starostni skupini med 50 in 64 let<sup>6</sup> (glej Graf 4.9).

Graf 4.9: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na starost in spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) na Nizozemskem v letu 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

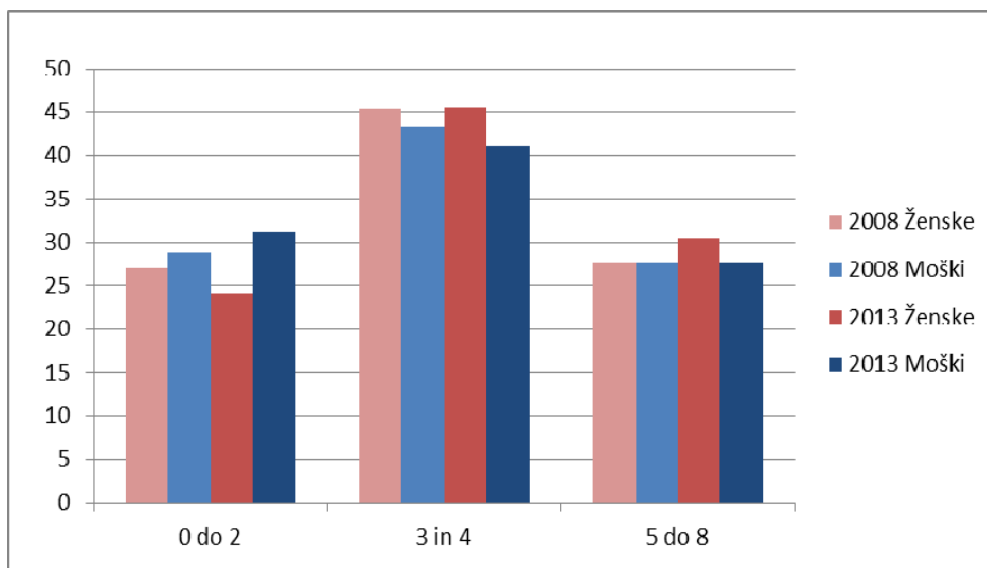
Med zaposlenimi s krajšim delovnim časom na Nizozemskem je bilo v letu 2013 največ oseb s srednjo izobrazbo, takih je 44,2 % (45,5 % žensk in 41,1 % moških). Med vsemi ženskami, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, je bil najnižji delež žensk z nizko izobrazbo (24,1 %), med vsemi moškimi, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom pa je bil najnižji delež tistih z visoko izobrazbo (27,7 %). Do največje razlike med spoloma je prišlo pri nizki stopnji izobrazbe, kjer je razlika znašala kar 7,1 odstotne točke (zaposlenih je bilo več moških kot

<sup>6</sup> Upoštevajoč, da vsak spol predstavlja 100 %.

žensk), do najmanjše razlike pa pri osebah z visoko izobrazbo, kjer je razlika znašala 2,7 odstotnih točk (zaposlenih je več bilo žensk kot moških)<sup>7</sup> (glej Graf 4.10).

Če primerjamo razmere glede izobrazbene strukture delavcev zaposlenih s krajšim delovnikom med letoma 2008 in 2013, vidimo, da se med ženskami, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, zmanjšuje delež med nizko izobraženimi in narašča delež med visoko izobraženimi. Pri moških, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, pa narašča delež z nizko izobrazbo in se zmanjšuje delež s srednjo izobrazbo (glej Graf 4.10).

Graf 4.10: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol in najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED lestvici (med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) na Nizozemskem v letih 2008 in 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

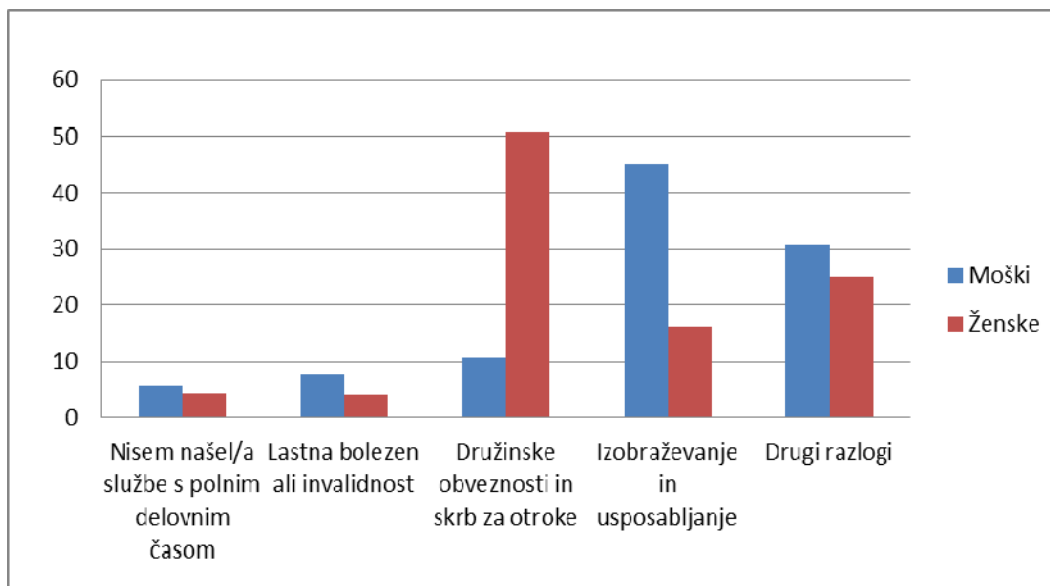
Pri analizi razlogov, ki posameznike vodijo v odločitev o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, vidimo, da na Nizozemskem prihaja do precej velikih razlik med spoloma. V letu 2008<sup>8</sup> se je kar 50,8 % žensk za delo s krajšim delovnim časom odločilo zaradi družinskih obveznosti in skrbi za otroke. Med moškimi je bilo takšnih le 10,8 %. Moškim je bil najpomembnejši razlog za odločitev za krajši delovnik izobraževanje in usposabljanje, in sicer

<sup>7</sup> Upoštevajoč, da vsak spol predstavlja 100 %.

<sup>8</sup> Uporabljeni so najnovejši podatki, ki so na voljo. Na strani Eurostata od leta 2008 naprej za Nizozemsko ni na voljo podatkov o razlogih, zaradi katerih so se posamezniki odločili za zaposlitev s krajšim delovnim časom.

je bil to razlog za kar 45,1 % moških. Za oba spola so bili na drugem mestu pomembni drugi razlogi, najmanj pomembna razloga za odločitev za delo s krajšim delovnim časom pa sta bili dejstvi, da niso našli službe s polnim delovnim časom (4,2 % za ženske in 5,6 % za moške) in lastna bolezen ali invalidnost (4 % za ženske in 7,8 % za moške) (glej Graf 4.11).

Graf 4.11: Razlogi za odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom na Nizozemskem glede na spol v letu 2008



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Statistični podatki potrjujejo ugotovitve iz literature (glej Plantenga 1996; Yerkes in Visser 2006; Yerkes 2006b; Wattis in drugi 2006), da je za ženske najpomembnejši razlog za odločitev za delovnik s krajšim delovnim časom skrb za družino in otroke, za moške pa izobraževanje in usposabljanje.

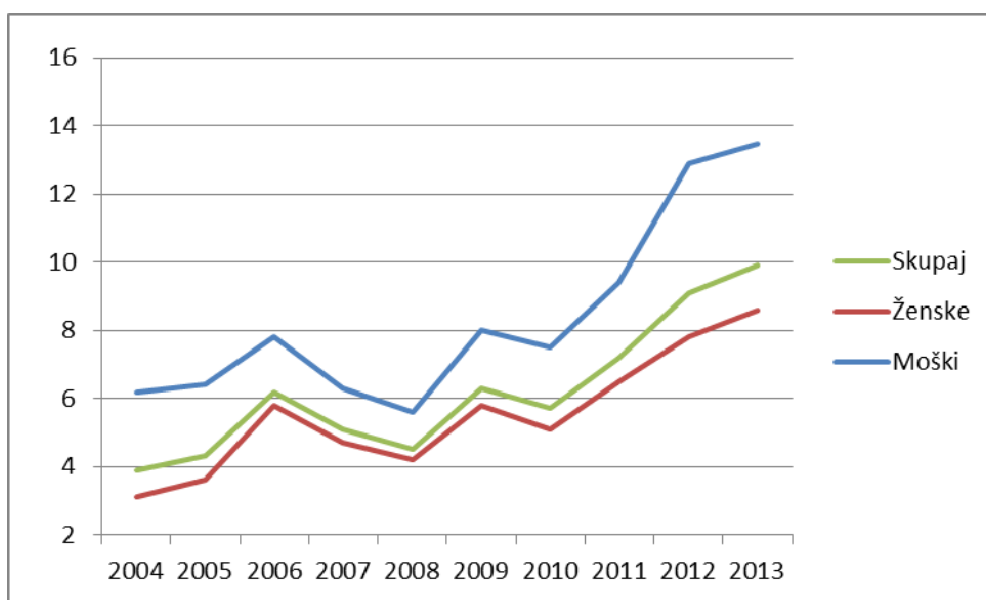
Pri analizi podatkov (Eurostat 2014) o deležu neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom na Nizozemskem, vidimo, da delež v zadnjih letih narašča. Leta 2004 je delež znašal 3,9 %. Med letoma 2004 in 2010 je nihalo med 4,3 in 6,2 % ter v letu 2010 dosegel 5,7 %. Od leta 2010 naprej je naraščal in v letu 2013 dosegel 9,9 % (glej Graf 4.12).

Ko primerjamo delež neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol, vidimo, da je bil delež moških skozi vsa leta višji od deleža žensk (kljub temu, da je delež žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, veliko višji). To lahko pripisemo dejstvu,

da je Nizozemska še vedno precej tradicionalna družba, kjer je za moške zaželena in pričakovana zaposlitev s polnim delovnim časom.

Leta 2004 je delež neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom za ženske znašal 3,1 % in 6,2 % za moške. Do leta 2010 je odstotek za oba spola nihal in v letu 2010 dosegel 5,1 % za ženske in 7,5 % za moške. Od leta 2010 je delež neprostovoljno zaposlenih naraščal in v letu 2013 dosegel 8,6 % za ženske in 13,5 % za moške. Vidimo lahko, da je omenjeni delež v obdobju od 2004 do 2013 v večji meri narastel za moške, in sicer za 7,3 odstotne točke, medtem ko je za ženske narasel za 5,5 odstotnih točk (glej Graf 4.12).

Graf 4.12: Odstotek neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom) na Nizozemskem od 2004 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

## 5 SPOLNA NEENAKOST NA TRGU DELOVNE SILE KOT POSLEDICA PROŽNOSTI TRGA DELOVNE SILE

Ko govorimo o enakosti, pozornost namenjamo predvsem temeljnim pravicam in dolžnostim, ki naj bi jih imeli vsi posamezniki, ne glede na spol, raso, starost, versko pripadnost, politično prepričanje itd. Vendar so ravno omenjene karakteristike ljudi vir neenakega obravnavanja posameznikov na različnih področjih javne in zasebne družbene sfere.

Spol, ki je temeljna karakteristika posameznika, je eden izmed glavnih virov neenakosti v sodobni družbi. Ne glede na to, katero področje človekovega delovanja se odločimo, da bomo analizirali ali raziskovali z vidika spola, bomo zagotovo povsod našli neenak družbeni položaj moških in žensk (Jogan in Božović 2009, 373). Kljub napredkom in spremembam, ki so se zgodile, so ženske še vedno diskriminirane na številnih področjih življenja. Eno izmed pomembnih področjih, kjer je neenakost po spolu močno prisotna in vidna, je trg delovne sile.

Neenakost na trgu delovne sile je bila vedno prisotna. Prizadevanje za enak položaj žensk na delovnem mestu se je v državah zahodne Evrope začelo močno krepiti v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja. Leta 1976 je Evropska skupnost sprejela prvo direktivo za uporabo temeljnega člena o enakem plačilu moških in žensk, ki so ji sledile direktive o enaki obravnavi pri zaposlovanju, enakih možnostih napredovanja, zagotavljanju enakih delovnih pogojev, starševskem dopustu itd. Sledile so jim tudi novejša strategije zagotavljanja enakosti po spolu, kot so na primer Maastrichtska pogodba<sup>9</sup> in druge (Jogan 2004). Kljub premikom k večji enakosti, so ženske na trgu delovne sile še vedno na slabšem položaju kot moški in prevladujejo v feminiziranih poklicih.

Pojem feminizacije dela lahko uporabimo v dveh različnih kontekstih. Prvi se nanaša na hitro naraščanje deleža žensk v sferi plačanega dela, ki je povezano s preobratom od industrijskega k storitvenemu sektorju. Drugi zajema prožnost dela, ki je pripeljala do tega, da so ženske v večji meri zaposlene v »sekundarnih« poklicih, za katere je značilno slabše plačilo in slabši delovni pogoji (Kanji in Menon-Sen 2001).

Nek poklic definiramo kot feminiziran, ko/ker se v njem zaposlujejo večinoma ženske. Na trgu delovne sile se je namreč že od nekdaj opazila ločitev na moške in ženske poklice, ki so posledica družbeno pripisanih vlog, ki naj bi bile primerne za moške in ženske (Musek 1995). Zanimivo je dejstvo, da so poklici, kot so na primer učiteljica, socialna delavka, medicinska sestra ipd, ki so v 19. stoletju postali značilni za ženske, bili v 18. stoletju značilno moški poklici (Williams 1997, 23). Poleg razvrednotenja poklicev so se znižale tudi plače, ki so jih ženske prejele za enako delo, kot so ga pred njimi opravljali moški. Odločanje žensk za »ženske« poklice tako ohranja spolno neenakost na trgu delovne sile.

---

<sup>9</sup> Maastrichtska pogodba je bila podpisana 7.2.1992 in je začela veljati 1.11.1993. Temelji na treh stebrih, med katerimi je za enakost spolov pomemben prvi stebel, ki zagotavlja dobro delovanje trga delovne sile in spodbuja visoko stopnjo zaposlenosti in socialne zaščite ter enakost med moškimi in ženskami (Evropski parlament 2014).

Sfera dela se torej stalno spreminja, a obenem v njej ostaja kontinuiteta, ki pripomore h konstantnemu ohranjanju razlik glede na spol. Spolno neenakost na trgu delovne sile med številnimi drugimi dejavniki reproducirajo tudi prožne oblike dela (Lemaitre in drugi 1997; Ignjatović 2000; Kanjuo Mrčela 2002; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010).

## **5.1 Indikatorji spolne neenakosti**

Spolna neenakost se v družbi kaže na različnih področjih. Indikatorje spolne neenakosti lahko tako razdelimo v pet splošnih skupin:

1. izobrazba: participacija v sekundarni in terciarni izobrazbi, nedokončana izobrazba, participacija v vseživljenjskem izobraževanju,
2. trg delovne sile: stopnja zaposlenosti in brezposelnosti, dolgotrajna brezposelnost, zaposlenost glede na sektorje, zaposlenost s krajšim delovnim časom itd.,
3. plača in socialna izključenost: povprečna plača, plačna vrzel, stopnja izpostavljenosti revščini, stopnja izpostavljenosti socialni izključenosti itd.,
4. skrb za otroke: stopnja zaposlenosti glede na število otrok in starost najmlajšega otroka, zaposlenost s krajšim delovnim časom glede na število otrok in starost najmlajšega otroka, formalna skrb za otroke in
5. zdravje: pričakovana življenjska doba, pričakovana življenjska doba glede na izobrazbo, zdrava leta življenja, vzroki smrti itd. (Eurostat 2014).

Osredotočila se bom le na indikatorje, ki so povezani s trgom delovne sile, plače in socialne izključenosti v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom. Predstavila bom podatke za izbrani državi - Slovenijo in Nizozemsko.

## **5.2 Vključenost na trg delovne sile**

Vključenost na trg delovne sile je povezana s strukturo zaposlovanja v posamezni državi, pri čemer ima pomemben vpliv tudi razmerje med deležem zaposlenih za polni delovni čas in zaposlenih za krajši delovni čas. To pomeni, da ima delo s krajšim delovnim časom pomemben vpliv na razmere na trgu delovne sile.



V Sloveniji lahko stanje na trgu delovne sile (v primerjavi z drugimi državami EU je stopnja delovne aktivnosti in rasti zaposlenosti relativno nizka) pripišemo visokemu deležu zaposlenih za polni delovni čas. Moški so bili že pred drugo svetovno vojno v veliki meri zaposleni s polnim delovnim časom, po drugi svetovni vojni pa se je zaradi ekonomske nujnosti in ideoloških vplivov močno povečalo tudi zaposlovanje žensk za polni delovni čas. Zaposlenost za polni delovni čas in delovna aktivnost žensk je v tistem obdobju v Sloveniji postala norma in vrednota, ki so jo ženske želele doseči in le ta se je ohranila vse do danes (Hanžek in drugi 2000, 179; Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 4).

Na Nizozemskem lahko stanje na trgu (v primerjavi z drugimi državami EU je stopnja delovne aktivnosti visoka in stopnja brezposelnosti nizka) pripišemo visokemu deležu zaposlenih za krajši delovni čas. Med leti 1860 in 1960 je bila participacija na trgu delovne sile skoraj da konstantna - zaposlenih je bilo okoli 30 % žensk in 90 % moških. Po letu 1960 se je stanje začelo spreminjati in leta 1971 je imela Nizozemska najnižjo stopnjo delovne aktivnosti v Evropi. V tem obdobju je z razmahom dela s krajšim delovnim časom, začela močno naraščati participacija poročenih žensk na trgu delovne sile (Visser in drugi 2004). V naslednjih desetletjih je delež zaposlovanja s krajšim delovnim časom (za oba spola) naraščal in s tem je naraščala tudi stopnja delovne aktivnosti (Van den Berge in drugi 2014).

### ***5.2.1 Stopnja delovne aktivnosti***

Stopnja delovne aktivnosti je opredeljena kot odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva od delovno sposobnega prebivalstva. Delovno aktivno prebivalstvo se določi po anketi o delovni sili, in sicer so to osebe, ki so v zadnjem tednu opravljale kakršno koli delo za plačilo in so imele status zaposlene/samozaposlene osebe in niso delale. Kot delovno sposobno prebivalstvo se šteje vse prebivalstvo nad 15 let (Fakin in drugi 2013; SURS 2014).

Po statističnih podatkih Eurostata (2014) je v letu 2013 stopnja delovne aktivnosti v EU za populacijo med 20. in 64. letom starosti dosegla 68,3 % (glej Prilogo B.1).

Stopnja delovne aktivnosti žensk na ravni EU je nižja od stopnje delovne aktivnosti moških. V letu 2013 je stopnja delovne aktivnosti v EU dosegla 74,2 % za moške in 62,5 % za ženske (glej Prilogo B.2).

Pri analizi delovne aktivnosti je pomembno tudi razmerje med zaposlenimi za nedoločen čas in zaposlenimi za določen čas. Na ravni EU je delež zaposlenih za določen čas v obdobju od 2002 do 2013 nihal. V letu 2002 je znašal 12,4 %, v letu 2013 pa je dosegel 13,8 % (glej Prilogo C).

Naraščanje deleža zaposlenih s pogodbo za določen čas lahko povežemo tudi z naraščanjem deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom, saj imajo delavci s krajšim delovnikom s svojim delodajalcem pogosto sklenjeno pogodbo za določen čas.

#### ➤ **Stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji in na Nizozemskem**

V Sloveniji je stopnja delovne aktivnosti od leta 1996 do 2013 precej nihala (glej Prilogo B.1). V letu 1996 je znašala 68 % in je do leta 2001 narasla na 69,4 %. Nato je do leta 2003 padla na 68,1 %. Od leta 2003 do leta 2008 je naraščala. Vrh je dosegla leta 2008, in sicer z 73 % ter nato ponovno začela upadati. Leta 2013 je bila stopnja delovne aktivnosti 67,2 %.

Ko primerjamo stopnjo delovne aktivnosti glede na spol, vidimo, da sta si krivulji zelo podobni, čeprav so vrednosti za moške višje kot vrednosti za ženske. Stopnja delovne aktivnosti žensk je bila vedno nižja od stopnje delovne aktivnosti moških, skozi leta pa je bil trend naraščanja in upadanja deleža zaposlenih glede na spol zelo podoben. V zadnjih petih letih je delež delovno aktivnih žensk in moških upadel. V letu 2013 je bilo tako delovno aktivnih 63 % žensk in 71,2 % moških (glej Prilogo B.2 in Graf 5.1).

Pri analizi zaposlenih za določen čas v Sloveniji vidimo, da je delež v omenjenem obdobju nihal. V letu 2002 je bilo za določen čas zaposlenih 14,3 % vseh zaposlenih. Do leta 2013 (z vmesnimi pozitivnimi in negativnimi nihaji) je delež narasel na 16,5 % (glej Prilogo C).

Stopnja delovne aktivnosti na Nizozemskem je od leta 1996 do leta 2013 prav tako nihala, vendar je splošno gledano narasla (glej Prilogo B.1). V letu 1996 je znašala 68,8 % in je do leta 2002 narasla na 75,8 %. Do leta 2004 je upadla na 74,9 % in z letom 2005 začela ponovno naraščati. Leta 2008 je dosegla najvišjo vrednost (78,9 %). V letih od 2010 do 2012 je narasla na 77,2 %. V letu 2013 je delovna aktivnost padla na 76,4 %.

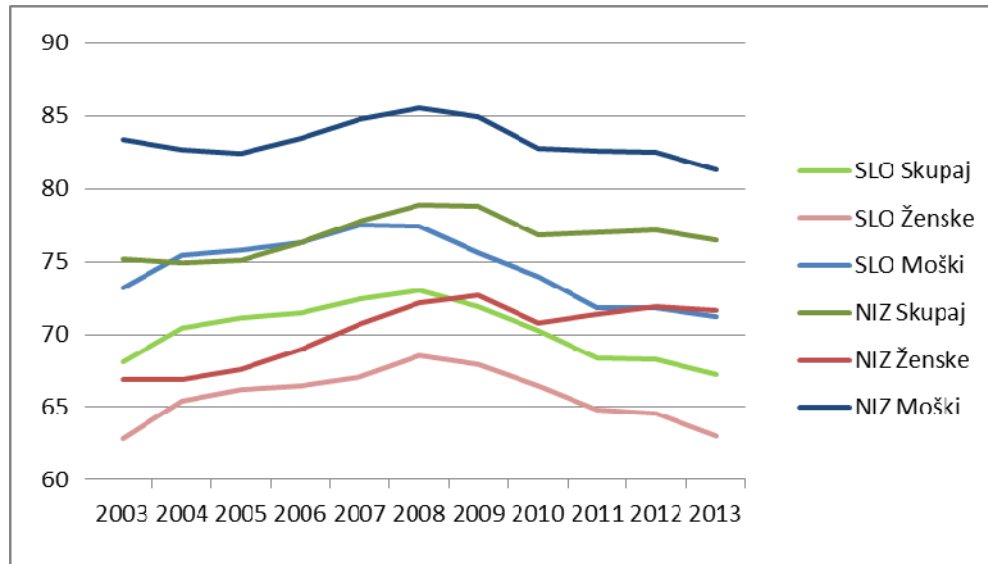
Krivulji, ki prikazujeta stopnjo delovne aktivnosti glede na spol, sta si precej podobni, vendar so vrednosti za ženske nižje kot vrednosti za moške (glej Prilogo B.2 in Graf 5.1). Stopnja delovne aktivnosti žensk je bila tako vedno nižja od stopnje delovne aktivnosti moških, trend naraščanja in upadanja deleža zaposlenih skozi leta glede na spol pa je bil zelo podoben.

Vidimo lahko, da se je razlika v deležu zaposlenih žensk in moških skozi leta zmanjšala. V letu 2013 je bilo delovno aktivnih 71,6 % žensk in 81,3 % moških.

Na Nizozemskem je delež zaposlenih s pogodbo za določen čas v zadnjih desetih letih konstantno naraščal. V letu 2002 je bilo za določen čas zaposlenih 14,4 % vseh zaposlenih. Do leta 2013 je delež narasel na 20,6 % (glej Prilogo C).

Ko primerjamo obe državi, vidimo, da je bila stopnja delovne aktivnosti vsa leta višja na Nizozemskem. V letu 2013 je v Sloveniji znašala 67,7 %, na Nizozemskem pa 76,4 %. V omenjenem letu je bila stopnja delovne aktivnosti žensk na Nizozemskem (71,6 %) celo nekoliko višja od stopnje delovne aktivnosti moških v Sloveniji (71,2 %). Od leta 2003 do leta 2013 je (z vmesnimi pozitivnimi in negativnimi nihanji) stopnja delovne aktivnosti v Sloveniji upadla za 0,9 odstotne točke, na Nizozemskem pa je narasla za 2 odstotni točki (glej Graf 5.1).

Graf 5.1: Stopnja delovne aktivnosti (v %) glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2003 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Če primerjamo delež zaposlenih s pogodbo za določen čas v obeh državah, vidimo, da je od leta 2008 delež višji na Nizozemskem, pred letom 2008 pa je bil omenjeni delež višji v Sloveniji. V letu 2013 je bilo v Sloveniji za določen čas zaposlenih 16,5 %, na Nizozemskem pa 20,6 % (glej Prilogo C).

### **5.2.2 Stopnja rasti zaposlenosti**

Rast zaposlovanja v odstotkih prikazuje spremembo od preteklega leta do naslednjega v skupnem številu zaposlenih v državi, kjer so kot vir podatkov uporabljeni nacionalni računi (Fakin in drugi 2013).

Statistični podatki Eurostata (2014) kažejo, da je letna rast zaposlovanja v državah EU v letu 2013 dosegla -0,4 % (glej Prilogo Č.1), kar pomeni, da je bila negativna.

Stopnja rasti zaposlenosti žensk je v letu 2013 dosegla 0 % in je višja od stopnje rasti zaposlenosti moških, ki je znašala -0,6 % (glej Prilogo Č.2).

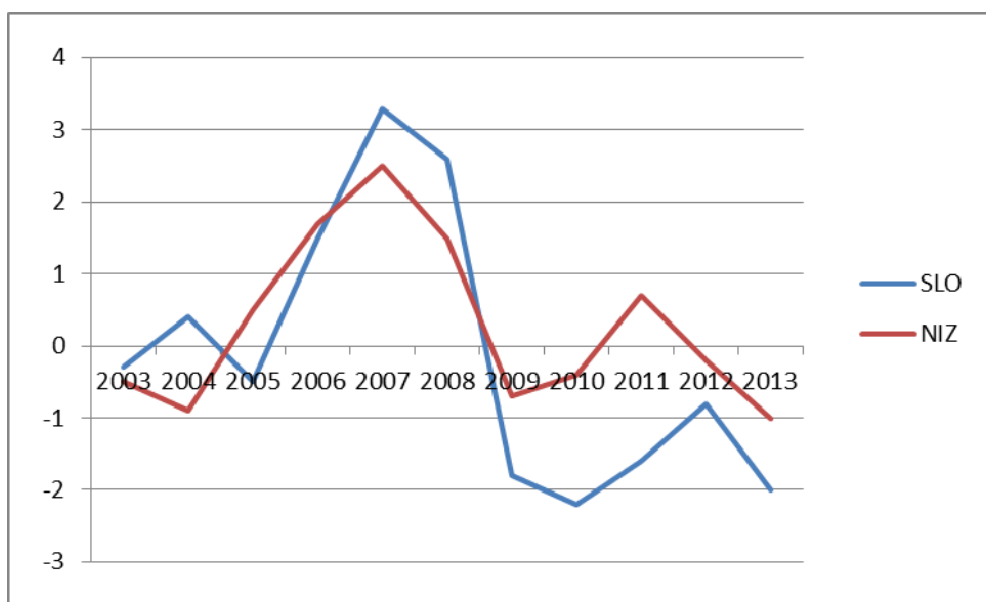
#### **➤ Stopnja rasti zaposlenosti v Sloveniji in na Nizozemskem**

Statistični podatki Eurostata (2014) kažejo, da je letna rast zaposlenosti v Sloveniji precej nihala (glej Prilogo Č.1 in Graf 5.2). Leta 2002 je znašala 1,6 % in je do leta 2005 padla na -0,5 %. Z vmesnimi nihanji je leta 2010 dosegla najnižjo točko, ko je znašala -2,2 %. V naslednjih dveh letih je nekoliko narasla in nato v letu 2013 ponovno padla na -2 %, kar pomeni, da se v Sloveniji povečuje odstotek brezposelnih oseb.

Letna rast zaposlenosti na Nizozemskem je v obdobju od 2002 do 2013 prav tako nihala (glej Prilogo Č.1 in Graf 5.2). Leta 2002 je letna rast zaposlenosti znašala 0,5 % in je do leta 2004 padla na -0,9 %. Po letu 2007 je začela upadati in je do leta 2010 padla na -0,7 %. V letu 2011 je rast zaposlenosti dosegla 0,7 %, in nato ponovno začela upadati. V letu 2013 je dosegla najnižjo vrednost v zadnjih desetih letih, in sicer -1%. Stopnja rasti zaposlenosti je bila v letu 2013 negativna, kar pomeni, da se tudi na Nizozemskem povečuje delež brezposelnih oseb.

Če primerjamo stopnjo rasti zaposlenosti v obeh državah, vidimo, da je omenjena stopnja v obdobju od 2003 do 2013 v Sloveniji bolj nihala. Razpon nihanja v Sloveniji je bil od -2,2 % do 3,3 %, na Nizozemskem pa od -0,9 do 2,5 %. To pomeni, da je bila rast zaposlenosti v Sloveniji bolj nestabilna kot na Nizozemskem. V letu 2013 je bila rast zaposlenosti v Sloveniji -2 %, na Nizozemskem pa -1 %. Od leta 2003 do leta 2013 je (z vmesnimi pozitivnimi in negativnimi nihanji) stopnja rasti zaposlenosti v Sloveniji upadla za 1,7 odstotne točke in za 0,5 odstotne točke na Nizozemskem (glej Graf 5.2).

Graf 5.2: Stopnja rasti zaposlenosti (v %) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

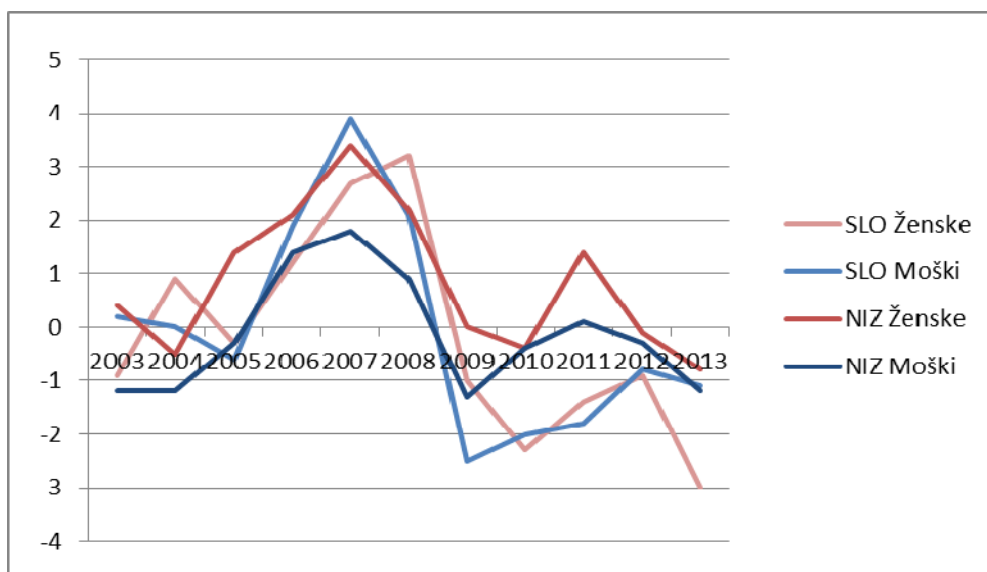
Ko primerjamo stopnjo rasti zaposlenosti glede na spol v Sloveniji (glej Prilogo Č.2 in Graf 5.3), vidimo odstopanja. Stopnja rasti zaposlenosti je leta 2003 za ženske znašala -0,9 % in 0,2 % za moške. Do leta 2007 se je stanje izboljšalo in je bila stopnja rasti zaposlenosti pozitivna za oba spola. Po letu 2009 je omenjena stopnja za oba spola upadla (za ženske na -1 % in za moške na -2,5 %). Leta 2011 je bila stopnja rasti zaposlenosti nižja za moške (-1,8 %) v primerjavi z ženskami (-1,4 %). Do leta 2013 se je stopnja rasti zaposlenosti v Sloveniji še zmanjšala, in sicer na -3 % za ženske in na -1,1 % za moške.

Na Nizozemskem je bila stopnja rasti zaposlenosti žensk vsa leta višja kot stopnja rasti zaposlenosti moških (glej Prilogo Č.2 in Graf 5.3). V letu 2002 je stopnja rasti zaposlenosti za ženske znašala 1,5 % in -0,3 % za moške. Do leta 2004 je padla in za ženske dosegla vrednost -0,5 % in -1,2 % za moške. Po letu 2004 je rast zaposlenosti za oba spola naraščala in najvišjo vrednost dosegla v letu 2007 (3,4 % za ženske in 1,8 % za moške). Po letu 2007 je začela ponovno upadati in leta 2010 dosegla enako vrednost za oba spola (-0,4 %). V letu 2013 je stopnja rasti zaposlenosti žensk na Nizozemskem padla na -0,8 % (kar je najnižja vrednost v zadnjem desetletju), za moške pa na -1,2 %.

Če primerjamo stopnjo rasti zaposlenosti glede na spol, je bila v letu 2002 rast zaposlenosti najnižja za moške na Nizozemskem in najvišja za ženske na Nizozemskem. Do leta 2013 se je

situacija spremenila in je bila rast zaposlenosti najnižja za ženske v Sloveniji (-3 %), najvišja pa za ženske na Nizozemskem, a je bila kljub temu negativna (-0,8 %). V obdobju od 2002 do 2013 je (z vmesnimi nihanji) stopnja rasti zaposlenosti najbolj upadla za ženske v Sloveniji (za 2,1 odstotne točke), za moške na Nizozemskem pa je v letu 2002 znašala enako kot v letu 2013, in sicer 0 %. Za ženske na Nizozemskem je v omenjenem obdobju padla za 1,2 odstotne točke in za moške v Sloveniji za 1,3 odstotne točke (glej Graf 5.3).

Graf 5.3: Stopnja rasti zaposlenosti (v %) glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

### 5.2.3 Stopnja brezposelnosti

Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposlenih oseb v aktivnem prebivalstvu (SURS 2014). Po definiciji ILO so brezposelne osebe tiste osebe, ki v času tedna anketiranja niso bile zaposlene ali samozaposlene ter niso opravljale nobenega dela za plačilo. Poleg tega v to skupino spadajo tudi osebe, ki so v zadnjih štirih tednih aktivno iskale zaposlitev in bi jo bile pripravljene sprejeti, če bi jo našle ali osebe, ki so že našle delo in ga bodo začele opravljati v času tedna anketiranja (Fakin in drugi 2013).

Glede na podatke Eurostata (2014) je stopnja brezposelnosti (med 15 in 74 let) v državah EU v zadnjem desetletju narasla in je v letu 2013 znašala 10,8 % (glej Prilogo D.1).

Stopnja brezposelnosti žensk je višja kot stopnja brezposelnosti moških, vendar je ta razlika majhna. Stopnja je z leti za oba spola naraščala, razlika glede na spol pa se je zmanjšala. V državah EU je bilo leta 2013 brezposelnih 10,9 % žensk in 10,8 % moških (glej Prilogo D.2).

#### ➤ **Stopnja brezposelnosti v Sloveniji in na Nizozemskem**

Glede na statistične podatke Eurostata (2014) je stopnja brezposelnosti v Sloveniji v zadnjih petih letih naraščala (glej Prilogo D.1). Od leta 1996 do leta 1998 je stopnja brezposelnosti naraščala in v letu 1998 dosegla 7,4 %. Nato je do leta 2001 padla na 6,2 %. V letih od 2001 do 2006 je nihala med 6 in 6,7 % in leta 2008 dosegla najnižjo vrednost, in sicer 4,4 %. Vse do leta 2013 je naraščala in v omenjenem letu dosegla 10,1 %.

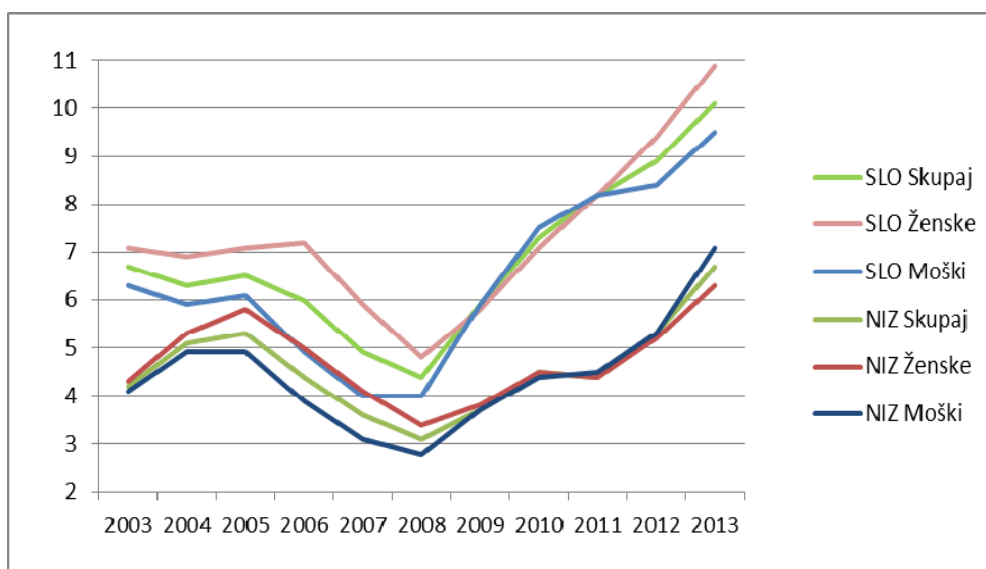
Primerjava brezposelnosti glede na spol nam pokaže (glej Prilogo D.2 in Graf 5.4), da je bil delež brezposelnih žensk višji kot delež brezposelnih moških. Razlika v stopnji brezposelnosti med spoloma je bila nekoliko večja med leti 2000 in 2008, potem pa se je začela manjšati. Manjša odstopanja lahko opazimo v letih 2009 in 2010, ko je bila stopnja brezposelnosti žensk nižja od stopnje brezposelnosti moških, in leta 2011, ko je bil delež brezposelnosti enak za oba spola. V letu 2013 je stopnja brezposelnosti za ženske dosegla vrednost 10,9 % in 9,5 % za moške.

Tudi stopnja brezposelnosti na Nizozemskem je v zadnjih petih letih naraščala (glej Prilogo D.1). Leta 1996 je stopnja brezposelnosti znašala 6,4 % in je do leta 2001 upadala. V obdobju od 2001 do 2005 je stopnja naraščala in v letu 2005 dosegla 5,3 %. Do leta 2008 je upadla na 3,1 % in nato začela ponovno naraščati. V letu 2013 je stopnja brezposelnosti dosegla najvišjo vrednost v zadnjih desetih letih, in sicer je narasla na 6,7 %.

Primerjava stopnje brezposelnosti glede na spol pokaže (glej Prilogo D.2 in Graf 5.4), da je bila do leta 2010 stopnja brezposelnosti žensk višja od stopnje brezposelnosti moških. Razlika v stopnji brezposelnosti med spoloma se je z leti zmanjševala. V obdobju krize (po letu 2008) se je stopnja brezposelnosti žensk močno približala stopnji brezposelnosti moških. V letu 2010 je bila stopnja za oba spola enaka, in sicer 4,5 %. Po letu 2010 je stopnja brezposelnosti za oba spola naraščala, vendar je prišlo do obrata, saj je bila stopnja brezposelnosti žensk nižja od stopnje brezposelnosti moških – takšen trend se je nadaljeval tudi v naslednjih letih. V letu 2013 je stopnja brezposelnosti za ženske dosegla vrednost 6,3 % in 7,1 % za moške.

Ko primerjamo obe državi, vidimo, da je bila stopnja brezposelnosti vsa leta višja v Sloveniji. V letu 2013 je tako stopnja brezposelnosti v Sloveniji znašala 10,1 % in 6,7 % na Nizozemskem. V zadnjih 10 letih je stopnja brezposelnosti v Sloveniji narasla za 3,4 odstotne točke, na Nizozemskem pa za 2,5 odstotnih točk. Od leta 2009 do leta 2011 so bili deleži brezposelnih oseb glede na spol (za vsako državo posebej) zelo podobni, za kar lahko krivimo gospodarsko in finančno krizo, ki je močno prizadela industrijski in gradbeni sektor, kjer so v veliki meri zaposleni moški, kar je vodilo do naraščanja brezposelnosti moških. Zanimiva razlika med državama je, da je na Nizozemskem po letu 2011 stopnja brezposelnosti moških naraščala v večji meri kot brezposelnost žensk, v Sloveniji pa je po letu 2011 v večji meri naraščala stopnja brezposelnosti žensk (glej Graf 5.4).

Graf 5.4: Stopnja brezposelnosti (v %) glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2003 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

### 5.3 Spolna segregacija poklicev

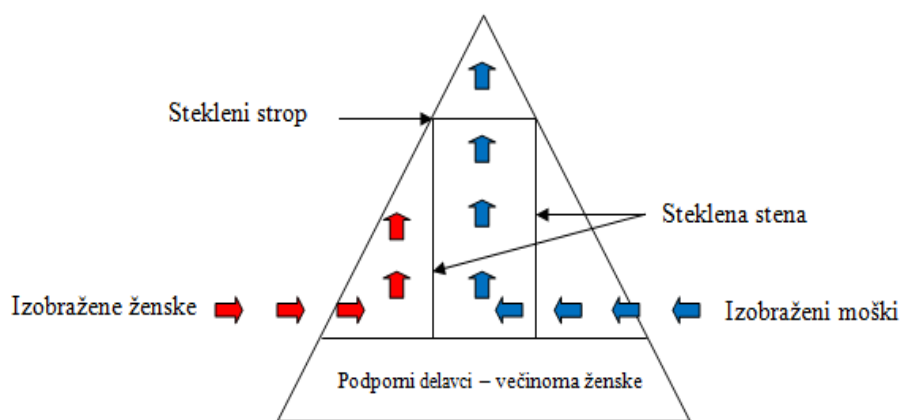
V Evropi so ženske v povprečju višje izobražene od moških, a je na področju zaposlovanja še vedno značilna segregacija po spolu oziroma poklicna segregacija, zaradi katere so ženske na trgu delovne sile prikrajšane na različnih področjih (Kanjuo Mrčela 2007a; European Commission 2012b; Sparreboom 2014). Med razloge za poklicno segregacijo spadajo stereotipi o posameznikih, ki so vezani na spol, starost, versko pripadnost, nacionalnost ipd., socializacija, norme, pričakovanja družbe, odločitve o smeri in stopnji izobrazbe,



organizacijska kultura, prakse delodajalcev itd. (Hanžek in drugi 2000, 180; European Commission 2009b; Študija o diskriminaciji na trgu dela, Zaključno poročilo 2010).

V povezavi s spolno segregacijo poklicev lahko v literaturi zasledimo metafore o stekleni strukturi, ki je sestavljena iz steklenih sten in steklenih stropov (glej Sliko 5.1). Steklene stene ženskam (in nekaterim drugim družbenim skupinam) onemogočajo prehajanje na področja, ki veljajo za tipično moška, kar vodi do horizontalne segregacije v določenih poklicih. Steklene stropi pa omejujejo in otežujejo napredovanje ter doseganje vodilnih in vodstvenih položajev v organizacijah, kar vodi do vertikalne segregacije. Steklena struktura torej predstavlja ovire mobilnosti znotraj organizacij. Gre za ovire, ki niso nikjer eksplicitno določene ali zapisane, vendar vseeno obstajajo. Ne glede na normative, ki so določeni z zakonodajo ali formalnimi organizacijskimi pravili, omenjene okoliščine »poskrbijo« za to, da se oblikuje nevidna arhitektura, s katero lahko razložimo spolno segregacijo na področju zaposlovanja (Kanjuo Mrčela 2000; Kanjuo Mrčela 2007a).

Slika 5.1: Steklena struktura v organizacijah



Vir: Povzeto po Wirth (2001, 48).

Spolna segregacija je povezana tudi z delovnikom s krajšim delovnim časom. Kot sem že omenila, imajo zaposleni s krajšim delovnim časom slabše možnosti za napredovanje in zasedanje višjih delovnih mest ter se v večji meri zaposlujejo v poklicih, ki so feminizirani in s tem tudi marginalizirani. To so tudi razlogi, da se za takšno vrsto zaposlitve odloči manj moških kot žensk (Beham in drugi 2012; Garnero in drugi 2014).

Na eni strani so raziskave pokazale, da naj bi bila spolna segregacija med zaposlenimi s krajšim delovnim časom večja kot med zaposlenimi s polnim delovnim časom (European Commission 2009b, 43). Na drugi strani pa ugotovitve kažejo, da naj bi bila segregacija glede na spol med zaposlenimi s krajšim delovnim časom manjša kot med zaposlenimi s polnim delovnim časom. To velja predvsem za države, kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom precej nižji od deleža zaposlenih s polnim delovnim časom (na primer v Sloveniji). Lahko bi rekli, da je to posledica dejstva, da so zaposleni s krajšim delovnim časom v primerjavi z zaposlenimi s polnim delovnim časom, že splošno gledano marginalizirani in se soočajo z neenakostjo na različnih področjih, ker imajo slabši položaj na trgu delovne sile. Tako segregacijo glede na spol na delovnem mestu nadomesti segregacija med delavci zaposlenimi s krajšim delovnim časom in delavci zaposlenimi s polnim delovnim časom – se pravi segregacija glede na delovni čas (Sparreboom 2014).

### ***5.3.1 Horizontalna segregacija***

Ženske in moški se zaposlujejo v različnih sektorjih in poklicih. Koncentracija žensk je večja v šolstvu, administraciji, zdravstvu in podobnih storitvenih panogah. Takšno stanje, ko ženske prevladujejo v določenih poklicih in so zaradi tega v primerjavi z moškimi na manj ugodnem položaju, imenujemo horizontalna segregacija. Definiramo jo lahko torej kot koncentracijo oseb z določenimi osebnimi okoliščinami v nekih določenih poklicih, čeprav ni pravega razloga za to (Hanžek in drugi 2000, 180; Kanjuo Mrčela 2007b, 549).

Horizontalno segregacijo se meri z IP indeksom. IP indeks je standardiziran oziroma Karmelov in MacLachanov indeks. Pove nam kakšna je distribucija žensk in moških oziroma kakšna je spolna struktura glede na poklice/sectorje. Lahko ga interpretiramo kot odstotek zaposlene populacije, ki bi morala spremeniti svoj poklic/sector, da bi dobili enako porazdelitev glede na spol. Lestvica indeksa se razteza od 0 do 50, kjer 0 pomeni enakomerno porazdelitev po poklicih/sectorjih in 50, da so poklici/sectorji popolnoma segregirani (Emerek in drugi 2003; European Commission 2009b, 31).

Po podatkih Eurostata, se je horizontalna poklicna segregacija v EU v zadnjih letih zmanjšala. V letu 2007 je bila vrednost IP indeksa 25,1 % in je do leta 2012 upadla na 24,5 %, kar pomeni, da je horizontalna segregacija še vedno precej visoka (glej Prilogo E.1).

### ➤ Horizontalna segregacija v Sloveniji in na Nizozemskem

Kljub spremembam in premikom k večji enakosti med spoloma, v Sloveniji še vedno prihaja do poklicne segregacije na horizontalni in vertikalni ravni (Kanjuo Mrčela in drugi 2010).

Leta 2007 je IP indeks znašal 26,4 %, kar pomeni, da se je horizontalna segregacija v zadnjih letih zmanjšala, saj je v letu 2012 v Sloveniji indeks za poklicno horizontalno segregacijo znašal 25,8 %. To pomeni, da bi morale v Sloveniji, v letu 2012, 25,8 % vseh zaposlenih spremeniti svoj poklic ali sektor, da bi dobili enako porazdelitev po poklicih/sektorjih glede na spol (glej Prilogo E.1).

Pri analizi deleža moških in žensk, ki so zaposleni v določenem sektorju (iz leta 2013), vidimo, da v Sloveniji res prihaja do horizontalne segregacije (glej Prilogo E.2 in Tabelo 5.1). Največja razlika glede na spol je bila opazna v industrijskem in storitvenem sektorju. V industriji je bilo leta 2013 zaposlenih 39,8 % vseh zaposlenih moških in 17,2 % vseh zaposlenih žensk, v storitvah pa 74,8 % vseh zaposlenih žensk in 51,5 % vseh zaposlenih moških. Najmanjša razlika je bila v kmetijskem sektorju, kjer je bil tudi sam delež zaposlenih najnižji. Med vsemi zaposlenimi je bilo leta 2013 v kmetijstvu zaposlenih 8 % vseh zaposlenih žensk in 8,7 % vseh zaposlenih moških.

Nizozemska je ena izmed držav, ki imajo najdaljšo tradicijo desegregacijskih politik na področju izobraževanja in zaposlovanja ter ima posledično relativno nizko stopnjo poklicne segregacije na podlagi spola (European Commission 2009b). Kljub temu je spolna segregacija poklicev na Nizozemskem še vedno prisotna.

Leta 2007 je IP indeks na Nizozemskem znašal 25,1 %, kar pomeni, da se je horizontalna segregacija v zadnjih letih povečala, saj je do leta 2012 omenjeni indeks narasel na 25,5 %. To pomeni, da bi morale v letu 2012 25,5 % vseh zaposlenih spremeniti svoj poklic ali sektor v katerem so zaposleni, da bi dobili enako porazdelitev glede na spol (glej Prilogo E.1).

Vidimo lahko, da je bila v letu 2013 na nizozemskem trgu delovne sile res prisotna horizontalna segregacija (glej Prilogo E.2 in Tabelo 5.1). Največjo razliko glede na spol opazimo v storitvenem sektorju, kjer je bilo zaposlenih kar 92,7 % vseh zaposlenih žensk. Delež moških, ki so bili zaposleni v storitvenem sektorju je bil sicer nižji od deleža žensk, a je bil vseeno zelo visok in je znašal 72,4 %. Opazna razlika je vidna tudi v industriji, kjer je bil delež zaposlenih moških (24,1 %) precej višji od deleža zaposlenih žensk (5,8 %). Najmanjša razlika je opazna v kmetijskem sektorju, kjer je bilo tudi najmanj zaposlenih. V kmetijstvu je bilo v letu 2013 zaposlenih le 1,5 % vseh zaposlenih žensk in 3,5 % vseh zaposlenih moških.

Tabela 5.1: Odstotek zaposlenih glede na spol po sektorjih v Sloveniji in na Nizozemskem v letu 2013

	Kmetijstvo		Industrija		Storitve	
	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški
<b>Slovenija</b>	8	8,7	17,2	39,8	74,8	51,5
<b>Nizozemska</b>	1,5	3,5	5,8	24,1	92,7	72,4

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Do horizontalne segregacije poklicev torej prihaja v obeh državah. Horizontalna segregacija je od leta 2007 do leta 2012 v Sloveniji padla za 0,6 odstotne točke, na Nizozemskem pa se je povišala za 0,4 odstotne točke (glej Prilogo E.1).

### 5.3.2 Vertikalna segregacija

Delež žensk na vodilnih položajih v zadnjih letih narašča, vendar je le ta v primerjavi z deležem moških še vedno zelo nizek. Vertikalna segregacija je pojav, ko delovna mesta z višjim plačilom, višjim statusom in večjo možnostjo napredovanja zasedajo moški. Moški namreč zasedajo veliko večino vodilnih in vodstvenih mest v organizacijah. Tudi v feminiziranih poklicih vodilna mesta v večini primerov zasedejo moški. To pomeni, da bolj kot je ugleden nek položaj, manjša verjetnost je, da ga bo zasedla ženska (Hanžek in drugi 2000, 180; Kanjuo Mrčela 2007b, 549).

Statistični podatki, pridobljeni s strani Eurostata (2014), potrjujejo, da je vertikalna segregacija v državah EU še vedno močno prisotna. Delež žensk, ki zasedajo vodilne položaje v odborih in upravah podjetij, je veliko nižji od deleža moških. Odstotek sicer počasi narašča, a so razlike med spoloma še vedno prevelike in močno opazne. Leta 2003 je bil delež žensk na omenjenih položajih 8,5 % in je do januarja 2012 narasel na 13,7 % (glej Prilogo F.1).

Pri analizah direktorskih mest v večjih podjetjih prihaja do še večjih razlik glede na spol. Leta 2003 je delež žensk, ki so zasedale direktorski položaj v podjetjih, znašal le 1,6 %. Do leta 2012 je omenjeni delež narasel na 3,2 % (glej Prilogo F.2).

#### ➤ Vertikalna segregacija v Sloveniji in na Nizozemskem

Na podlagi podatkov Evropske komisije (glej European Commission 2014) vidimo, da je delež žensk na vodilnem/predsedniškem mestu v upravnih odborih slovenskih podjetij v

zadnjih desetih letih nihal, vendar je bil v primerjavi z deležem moških vsa leta zelo nizek. Leta 2004 je bilo v Sloveniji le 8 % ženskih predsednic upravnih odborov in kar 92 % moških predsednikov. V letih 2005 in 2006 je delež ženskih predsednic odborov narasel na 20 % in nato v naslednjih dveh letih padel na 0 %. V naslednjih letih je delež žensk nihal med 5 in 7 %, v letu 2012 dosegel vrednost 11 % ter v letu 2013 upadel na 5 %.

Podobno kot delež predsednic upravnih odborov v podjetjih v Sloveniji, je nihal tudi delež žensk, ki so članice upravnih odborov. Tudi tu je bil delež žensk v primerjavi z deležem moških veliko nižji. Leta 2004 je bilo med vsemi člani upravnih odborov v slovenskih podjetjih 19 % žensk. Do leta 2008 je ta odstotek nihal med 14 in 19 % in v letih 2009 in 2010 dosegel 10 %, kar je bila tudi najnižja vrednost. Po letu 2010 je delež žensk v upravnih odborih v podjetjih začel naraščati in do leta 2013 narasel na 22 % (glej Graf 5.5).

Podatki (European Commission 2014) kažejo, da je bil delež žensk na vodilnem oziroma predsedniškem položaju v upravnih odborih v nizozemskih podjetjih enak 0. To pomeni, da med podjetji in organizacijami, ki so bile zajete v analizo, ni bilo niti enega podjetja, kjer bi ženska zasedala vodilno mesto. To bi lahko pripisali dejstvu, da je na Nizozemskem zelo visok delež žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom, kar jim onemogoča, da bi zasedale vodilna mesta v podjetjih.

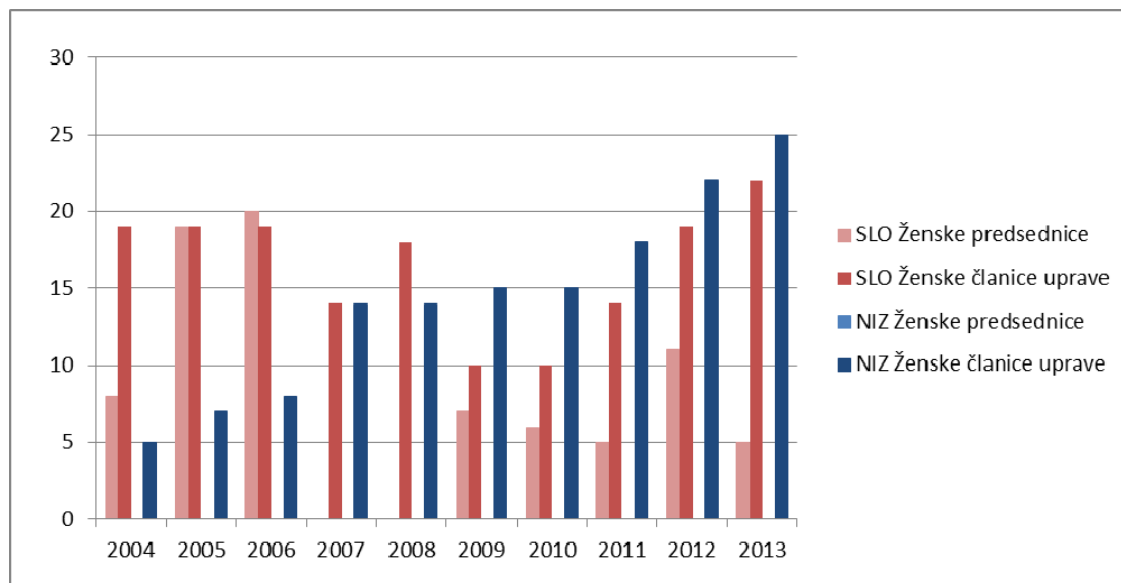
Tudi pri analizi deleža članstva v upravnih odborih nizozemskih podjetij so opazne velike razlike glede na spol, ki potrjujejo prisotnost vertikalne segregacije. Delež žensk, ki so članice upravnih odborov, se je v zadnjih desetih letih zvišal, vendar je le ta še vedno zelo nizek. V letu 2004 je bilo med vsemi člani upravnih odborov le 5 % žensk. Delež je do leta 2013 počasi naraščal in v omenjenem letu dosegel 25 % (glej Graf 5.5).

Vertikalna segregacija torej v obeh državah predstavlja velik problem, vendar je v večji meri prisotna na Nizozemskem. Največji problem predstavlja podatek, da ni bilo od leta 2004 do leta 2013 na Nizozemskem nobene ženske predsednice podjetja. V Sloveniji je ta odstotek v omenjenem obdobju precej nihal (od 0 do 20 %) in je bil primerjavi z moškimi nizek, vendar je bil vseeno večino let pozitiven.

Pri deležu žensk, ki zasedajo mesta v upravnih odborih slovenskih podjetij, je stanje v obdobju od 2004 do 2010 prav tako nihalo. Od leta 2010 število žensk, ki so članice upravnih odborov slovenskih podjetij, narašča in je v letu 2013 doseglo 22 %. Na Nizozemskem število žensk, ki zasedajo mesta v upravnih odborih podjetij, prav tako narašča in je v letu 2013

doseglo 25 %. Kljub temu so deleži žensk (v primerjavi z moškimi) na vodilnih/direktorskih mestih in v upravnih odborih, v obeh državah še vedno zelo nizki (glej Graf 5.5).

Graf 5.5: Odstotek žensk na vodilnem/direktorskem mestu in odstotek žensk, ki so članice v upravnih odborih podjetij v Sloveniji in na Nizozemskem od 2004 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

## 5.4 Plačna vrzel

Eden izmed kazalcev spolne segregacije na trgu delovne sile je obstoj plačne vrzeli. Problem razlik v plačah glede na spol v literaturi poudari veliko avtorjev (glej Kanjuo Mrčela 1996; Kanjuo Mrčela 2005; Kanjuo Mrčela 2007b; Žnidaršič Žagar 2007; Connolly in Gregory 2009; European Commission 2009a; Povhe 2013; Garnero in drugi 2014; Matteazzi in drugi 2014; Urad za enake možnosti 2014). Plačni razkorak se je v zadnjih dveh desetletjih zmanjšal, vendar nikakor ni odpravljen in tako je plačna vrzel glede na spol še vedno pereč problem. Ženske namreč v povprečju še vedno zaslužijo 15 % manj kot moški (Kanjuo Mrčela 2007a, 179).

Plače spadajo med občutljivo družbeno in politično temo, ki vedno spada v aktualen diskurz o trgu delovne sile v EU, saj plača predstavlja glavni vir dohodka in vpliva na življenjski standard. Po podatkih Eurobarometra iz leta 2012 ljudje menijo, da so razlike v plačah glede na spol neupravičene in predstavljajo resen problem, ki ga je potrebno odpraviti (Poje in Roksandić 2013, 5). Dokaz za to je, da vedno, ko govorimo o primerjavi plač, ženske plače

izrazimo kot odstotek plač moških. Razliko med 100 %, kar je moška plača in odstotkom, ki je plača žensk, imenujemo plačna vrzel ali plačni razkorak (Hanžek in drugi 2000).

Statistični podatki o plačni vrzeli<sup>10</sup> (Eurostat 2014), potrjujejo ugotovitve avtorjev, da do razlik v plačah glede na spol prihaja v vseh državah EU. Vendar se plačna vrzel po državah močno razlikuje (glej Prilogo G.1).

V povprečju je v državah EU<sup>11</sup> plačna vrzel glede na spol od leta 2002 do leta 2008 naraščala. V letu 2008 je dosegla vrednost 17,3 % ter do leta 2010 upadala na 16,2 %. Po letu 2010 je začela ponovno rahlo naraščati in v letu 2012 narasla na 16,4 % (glej Prilogo G.1).

Na ravni EU je odprava oziroma zmanjšanje plačne vrzeli eden izmed pomembnih ciljev, ki jih že vrsto let poskušajo doseči z različnimi ukrepi. Eden izmed prvih takšnih ukrepov je bila Konvencija št. 100 o enakem plačilu za delo enake vrednosti, ki je bila sprejeta junija 1952 na 34. zasedanju Mednarodne konference dela in je temelj za spodbuditev in zagotovitev uporabe načela enakega plačila za delo enake vrednosti ne glede na spol. V praksi namreč moški in ženske z enako izobrazbo, za opravljanje enakega dela ali za enak položaj prejemajo različno plačilo - seveda so moški tisti, ki v primerjavi z ženskami prejemajo višjo plačo (Novak in drugi 2006, 112-116; Sparreboom 2014).

Vzroki za plačno vrzel so ekonomskega, pravnega in socialnega izvora ter so med seboj kompleksno prepleteni. Odražajo se preko posredne diskriminacije in preko same strukture trga dela. Evropska komisija (European Commission 2009a, 5–6) izpostavi tri različne skupine trgov dela, ki se razlikujejo glede na prevladujoče vzorce zaposlovanja v posameznih državah EU, ki vodijo do razlik v plačah:

---

<sup>10</sup> Gre za podatke o neprilagojeni plačni vrzeli (ang. unadjusted gender pay gap), ki predstavlja razliko med povprečno bruto urno postavko zaposlenih moških in povprečno bruto urno postavko zaposlenih žensk. Izražena je kot delež povprečne bruto urne postavke zaposlenih moških. V analizo o neprilagojeni plačni vrzeli so bili zajeti vsi zaposleni v organizacijah, ki imajo 10 ali več zaposlenih v NACE Rev.2 (Eurostat 2014). Neprilagojena plačna vrzel pomeni, da ni popravljena v skladu z nacionalnimi razlikami v značilnostih zaposlenih žensk in moških, ki bi lahko služile kot okvir za pojasnitev razlik do katerih prihaja pri plačah glede na spol (Poje in Roksandić 2013, 15).

<sup>11</sup> V analizi je bilo zajeto območje držav EU27.

- trg dela z nizko stopnjo zaposlenosti žensk (kot na primer v Italiji, Grčiji, na Madžarskem, na Poljskem ipd.), kjer je plačni razkorak majhen, saj je delež nižje izobraženih žensk na trgu delovne sile nizek,
- trg dela z visoko segregiranim trgom delovne sile (kot na primer v Estoniji, na Finskem, Slovaškem ipd.), kjer je plačni razkorak velik, saj so ženske v veliki meri zaposlene v slabše plačanih sektorjih in
- trg dela z visokim deležem žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom (kot na primer na Danskem, Nizozemskem, Švedskem, v Veliki Britaniji ipd.), kjer je plačna vrzel velika, saj so delavci s krajšim delovnim časom plačani slabše kot delavci zaposleni za polni delovni čas.

Za potrebe magistrske naloge me zanima predvsem zadnja skupina trgov dela, kjer je kot vzrok za plačno vrzel, pojmovan visok delež žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom.

Avtorji (glej Matteazzi in drugi 2013; Garnero in drugi 2014; Matteazzi in drugi 2014; Sparreboom 2014), ki govorijo o delu s krajšim delovnim časom, se osredotočijo tudi na vprašanje plač. Plačna vrzel med moškimi in ženskami zaposlenimi s krajšim delovnim časom naj bi bila manjša kot med moškimi in ženskami zaposlenimi s polnim delovnim časom, saj so takšna delovna mesta že tako prepoznana kot slabše plačana in imajo zato tako moški, kot tudi ženske, nižje plače.

Podatki Eurostata (2014) o plačni vrzeli glede na delovni čas med spoloma iz leta 2012 te trditve ne potrjuje v celoti, saj se razmere po državah precej razlikujejo. V večini držav, ki so bile zajete v analizo, je bila plačna vrzel med zaposlenimi s krajšim delovnim časom med spoloma nižja kot med zaposlenimi s polnim delovnim časom, vendar pa je bila v nekaterih drugih državah plačna vrzel med zaposlenimi s krajšim delovnim časom med spoloma veliko višja kot med zaposlenimi s polnim delovnim časom (glej Prilogo G.2).

Predvidevala sem, da bom našla povezavo med deležem zaposlenih s krajšim delovnim časom in višino plačne vrzeli glede na delovni čas med spoloma v posamezni državi, vendar lahko opazimo, da se plačna vrzel glede na delovni čas med moškimi in ženskami v državah, ki imajo zelo podoben delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, močno razlikuje – v nekaterih državah je plačna vrzel med spoloma med omenjenimi zaposlenimi visoka, v drugih pa nizka (glej Prilogo G.2). Lahko bi torej trdili, da delež zaposlenih s krajšim delovnim



časom nima ključnega vpliva na razlike v plačah glede na delovni čas med moškimi in ženskami.

Do razlik v plačah na podlagi delovnega časa prihaja, ker so delavci, ki so zaposleni za krajši delovni čas, precej omejeni pri izbiri svojega delovnega mesta – delovna mesta s krajšim delovnim časom prevladujejo v slabše plačanih sektorjih/poklicih in so splošno gledano »slabša« (imajo manj odgovornosti, manj ugodnosti, zahtevajo nižjo izobrazbo, manj delovnih izkušenj itd.) kot delovna mesta s polnim delovnim časom (Matteazzi in drugi 2013; Matteazzi in drugi 2014; Sparreboom 2014). Seveda tudi med zaposlenimi s krajšim delovnim časom (poleg razlik glede na spol) obstajajo razlike v plačah glede na izobrazbo, sektor, poklic, delovne naloge, izkušnje, produktivnost pri delu itd. (Garnero in drugi 2014).

### ➤ **Plačna vrzel v Sloveniji**

Višino plač v Sloveniji se določa oziroma ureja preko kolektivnih in individualnih pogodb. V slovenski ustavi iz leta 1991 pravica do enakega plačila ni posebej opredeljena. Z vstopom v EU pa je Slovenija prevzela evropsko zakonodajo, ki se nanaša na enakost spolov in s tem tudi na enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti.

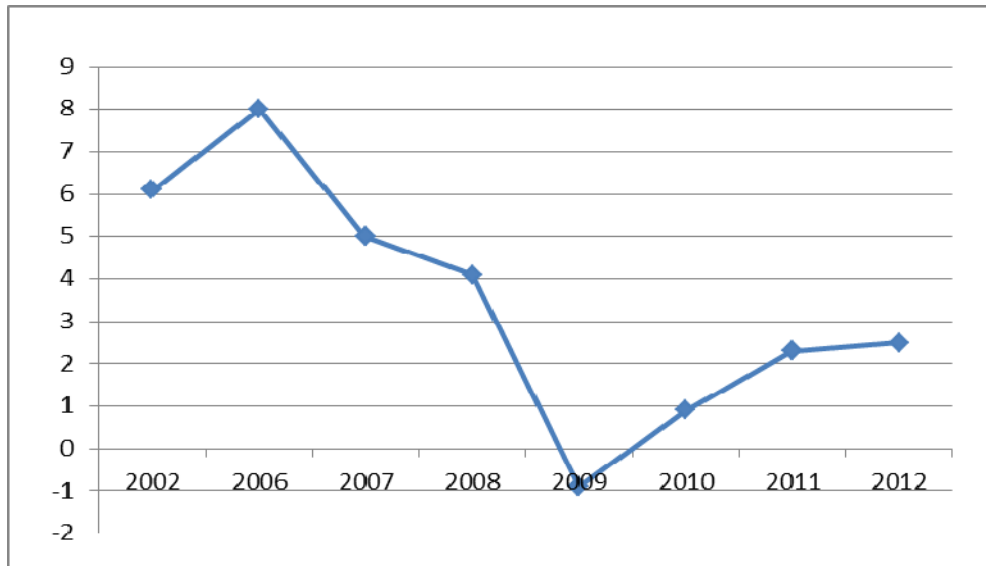
Pravico do enakega plačila glede na spol je uredil Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002, ki je v 133. členu delodajalcu naložil dolžnost, da izplača enako plačilo za enako delo ne glede na spol. V novem Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2013 je določba o enakem plačilu žensk in moških ostala nespremenjena, nekoliko se je spremenil le 6. člen, ki zagotavlja enako obravnavo ne glede na spol in druge okoliščine. Pravica do enakega plačila glede na spol je tako za zaposlene v Sloveniji pravno zagotovljena, obveznost za izpolnjevanje te pravice pa je na delodajalcu (Poje in Roksandić 2013, 9).

Plačna vrzel v Sloveniji je bila v letu 2012 najnižja med vsemi državami EU, ki so bile zajete v analizo (glej Prilogo G1). Razlike v plačah glede na spol so tako razmeroma majhne, kar pomeni, da ženske v povprečju zaslužijo približno enako kot moški. Statistični podatki kažejo na to, da v Sloveniji plačna vrzel na nacionalni ravni skoraj da ne obstaja, vendar se ta podatek spremeni, ko primerjamo plače glede na spol v različnih dejavnostih in poklicih, kjer vidimo, da plačna vrzel obstaja. Največja razlika v letu 2012 med bruto plačami žensk in moških je bila v zdravstvu in socialnem varstvu, kjer je ta odstotek znašal 26,5 %. To pomeni, da so imele ženske za 26,5 % nižjo plačo kot moški, ki so zaposleni v tej dejavnosti. Podobno

stanje je tudi v finančnih in zavarovalniških dejavnostih, kjer je plačna vrzel znašala 24,9 %. Na drugi strani, je tudi nekaj dejavnosti, kjer je plača žensk v letu 2012 presegla plačo moških, in sicer v gradbeništvu, kjer je plačna vrzel (v prid ženskam) znašala 18,4 %, v prometu in skladiščenju (16,1 %) in oskrbi z vodo, odplakami in odpadki (14,8 %). Tudi razlike po poklicih kažejo podobno stanje. Največje razlike v plačah glede na spol lahko zasledimo pri poklicni skupini strokovnjakov/strokovnjakinj, kjer ženske zaslužijo 86 % moške plače. Podobno je za poklice v storitvah in prodaji, kjer ženske v povprečju zaslužijo 81 % moške plače. Pomembno je tudi poudariti, da so največje razlike v plačah glede na spol vidne pri visoko izobraženih in na vodilnih delovnih mestih (Poje in Roksandić 2013).

Po podatkih Eurostata (2014) je plačna vrzel v Sloveniji leta 2002 znašala 6,1 % in je do leta 2006 narasla na 8 % ter nato začela upadati. V letu 2009 je plačni razkorak padel na -0,9 % ter nato začel ponovno rahlo naraščati. V letu 2010 je narasel na 0,9 % in v letu 2012 dosegel 2,5 %, kar pomeni, da so ženske v letu 2012 v Sloveniji v povprečju zaslužile 97,5 % moške plače (glej Prilogo G1 in Graf 5.6).

Graf 5.6: Neprilagojena plačna vrzel v Sloveniji od 2002 do 2012



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Zanimivo bi bilo primerjati podatke o neprilagojeni plačni vrzeli med zaposlenimi s polnim delovnim časom in zaposlenimi s krajšim delovnim časom, a podatki o plačni vrzeli glede na delovni čas za Slovenijo niso na voljo.

### ➤ **Plačna vrzel na Nizozemskem**

Plače na Nizozemskem urejata dva zakona, in sicer Zakon o kolektivni pogodbi, ki je bil sprejet leta 1927, in Zakon o podaljšanju kolektivne pogodbe, ki je bil v svoji prvotni obliki sprejet leta 1937. Omenjena zakona urejata proces kolektivnih pogajanj in plače. V primeru, da zaposleni nima podpisane kolektivne pogodbe, se delodajalec in delavec sama pogajata o višini plače. Nekatera podjetja imajo oblikovane svete delavcev, ki se ukvarjajo tudi z vprašanjem določanja višine plače.

Več kot 80 % plač na Nizozemskem je rezultat kolektivnih pogodb. Sektorska raven določanja plač je tako prevladujoča, a v zadnjih letih vseeno narašča število sporazumov o plačah na ravni samih podjetij (EIRO 2014).

V preteklosti je imela država na Nizozemskem pomembno vlogo pri določanju višine plač. Leta 1969 je bila določena minimalna plača oziroma najnižja zakonita plača, ki se spreminja sorazmerno s spremembami plač v kolektivnih pogodbah ter se praviloma »posodobi« 1. januarja in 1. julija vsako leto. Od leta 1982 država ne posega več neposredno v proces kolektivnih pogajanj, vseeno pa pritiska na socialne partnerje (sindikate) za doseg umiritve rasti plač in posega z ukrepi, ki pripomorejo k bolj stabilnemu plačnemu sistemu ter nadzoruje gibanje plač in druge dejavnike, ki jih pokrivajo pogodbe zaposlovanja (EIRO 2014).

Sistem oblikovanja plač na Nizozemskem je precej stabilen. Delavci in delodajalci so zadovoljni z obstoječim plačnim sistemom (EIRO 2014), kar je presenetljivo, saj Nizozemska spada med države z razmeroma veliko plačno vrzeljo. Do velike plačne vrzeli prihaja zaradi visokega deleža žensk, ki so zaposlene za krajši delovni čas (European Commission 2009a), posledično pa je tudi zelo malo žensk zaposlenih na višjih in vodilnih položajih (EIRO 2014).

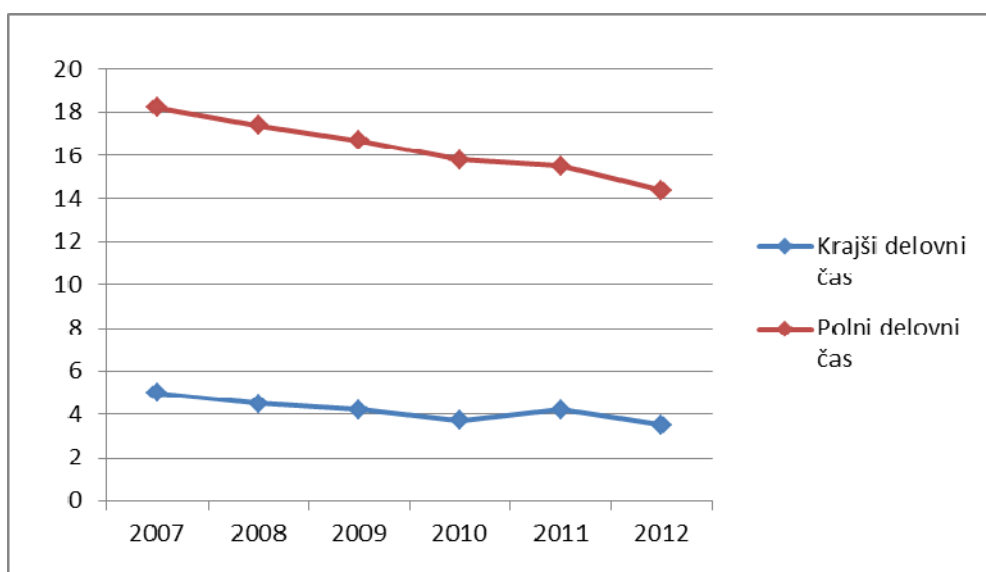
Obstoj velike plačne vrzeli na Nizozemskem torej v veliki meri pripišemo dejstvu, da je skoraj  $\frac{3}{4}$  žensk zaposlenih za krajši delovni čas. S krajšim delovnim časom izgubijo možnost do bonusov, višje plače, napredovanj in do zasedanja vodstvenih položajev. Razlike med plačami glede na spol so višje med visoko kvalificiranimi delavci ter v feminiziranih sektorjih, kot so zdravstvo in izobraževanje ali tipično moških sektorjih. Največje razlike se pojavljajo v sektorju kjer se ukvarjajo z električno energijo in oskrbo s plinom, kjer so ženske v povprečju zaslužile le 57 % moške plače. Velike razlike so opazne tudi v poklicih kot so bančništvo, finance in zavarovalništvo. Pri primerjavi plač glede na spol v javnem in

zasebnem sektorju ni bilo velikih razlik (EIRO 2014; Gowling 2014). Najmanjše razlike v plačah na Nizozemskem so zabeležili med mladimi pod 25 let. Kasnejši preobrat v prid moškim je predvsem posledica odsotnosti žensk s trga delovne sile zaradi otrok in družine ter nato ponovnega vstopa na trg dela s krajšim delovnikom (Gowling 2014).

Po podatkih Eurostata (2014) je plačna vrzel na Nizozemskem splošno gledano skozi leta upadala, vendar je ta delež še vedno relativno visok (glej Prilogo G.1). Leta 2002 je znašala 18,7 % in do leta 2006 narasla na 23,6 %. Po letu 2006 je začela upadati. Do leta 2010 je padla na 17,8 % ter nato v letu 2011 narasla na 17,9 %. Leta 2012 je dosegla vrednost 16,9 %, kar pomeni, da so ženske na Nizozemskem v letu 2012 v povprečju zaslužile 83,1 % moške plače.

Ko primerjamo plačno vrzel med zaposlenimi s krajšim delovnim časom in zaposlenimi s polnim delovnim časom na Nizozemskem, vidimo, da je plačna vrzel občutno nižja pri zaposlenih s krajšim delovnikom. V letu 2012 je plačni razkorak za zaposlene s krajšim delovnikom znašal 3,5 %, za zaposlene s polnim delovnim časom pa 14,4 %. Plačna vrzel se je od leta 2007 do leta 2013 v obeh oblikah zaposlitve zmanjšala, prav tako pa se je zmanjšala tudi razlika med njima. V letu 2007 je razlika med plačnim razkorakom glede na delovni čas znašala 13,2 odstotne točke in je do leta 2013 padla na 10,9 odstotnih točk (glej Graf 5.7).

Graf 5.7: Neprilagojena plačna vrzel glede na delovni čas (polni in krajši delovni čas) na Nizozemskem od 2007 do 2012



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

## 5.5 Socialna izključenost in revščina

Socialno izključenost lahko definiramo kot proces izključevanja posameznikov ali skupin iz različnih sfer družbe. Gre za prikrajšanje posameznikov/skupin za priložnosti, koristi in pravice, ki so v zahodni družbi pričakovane in naj bi bile dostopne vsem. Koncept je kompleksen, saj sestoji iz vključenosti v več sistemov in relativen, ker se v različnih družbah/državah pravice in dolžnosti posameznikov/skupin razlikujejo (Trbanc 1996).

Omejevanje pravic in priložnosti na delovnem mestu lahko vodi do slabših pogojev za delo, težjega napredovanja, nižje plače ipd., kar lahko posledično pripelje do socialne izključenosti (Trbanc 1996) – s čimer se srečujejo tudi delavci, ki so zaposleni za krajši delovni čas.

Pri analizi socialne izključenosti v povezavi z delom s krajšim delovnikom, je pomembno, da ločimo prostovoljno in neprostovoljno delo s krajšim delovnim časom. Prostovoljno se za takšno obliko zaposlitve odločijo posamezniki, ki si to lahko »privoščijo« in tako posledično ne »trpijo« zaradi nižje plače. Na drugi strani pa so posamezniki, ki so v takšno obliko zaposlitve prisiljeni, ker nimajo druge možnosti za zaposlitev. V takšnem primeru se lahko zaradi dela s krajšim delovnim časom in posledično nižjimi dohodki, soočijo s finančnimi in socialnimi problemi, ki s časom vodijo v izključenost in revščino (Muffels in drugi 2002).

Poleg socialne izključenosti, se lahko zaposleni s krajšim delovnim časom in drugimi oblikami prožnih zaposlitev soočajo tudi z revščino (Smolej 2009). Oba koncepta sta tesno povezana in soodvisna. Revščina lahko vodi do socialne izključenosti in socialna izključenost lahko vodi do revščine.

Svet Evrope je leta 1984 sprejel definicijo revščine, ki pravi, da so revne tiste osebe ali skupine oseb, katerih sredstva so tako omejena, da jim onemogočajo minimalno sprejemljivo življenje v državi v kateri živijo – gre torej za relativen koncept.

Pomembno je, da ločimo absolutno revščino, kjer gre za pomanjkanje osnovnih dobrin in storitev, ki so nujne za zadovoljevanje osnovnih človekovih potreb kot so stanovanje, hrana in oblačila ter relativno revščino, kjer gre za stanje relativnega pomanjkanja v primerjavi z ravnijo blaginje in življenjskega standarda v neki državi (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000).

V večji meri so socialni izključenosti in revščini izpostavljeni otroci, ženske, starejši, invalidi, brezposelni, zaposleni s krajšim delovnim časom itd (Program boja proti revščini in socialni izključenosti 2000).

Podatki (Eurostat 2014) kažejo, da se razmere glede revščine in socialne izključenosti po državah EU precej razlikujejo (glej Prilogo H.1). V državah na območju evra (zajetih je bilo 18 držav) je delež tveganja za revščino in socialno izključenost v letu 2012<sup>12</sup> dosegel 23,4 %. Odstotek tveganja za revščino in socialno izključenost je višji za ženske kot za moške. V letu 2012 je za ženske tveganje znašalo 24,4 % in 22,3 % za moške (glej Prilogo H.2).

### ➤ **Socialna izključenost in revščina v Sloveniji in na Nizozemskem**

Delež oseb, ki so socialno izključene, je v Sloveniji relativno nizek. Tveganje za revščino in socialno izključenost je skozi leta nihalo, v zadnjih letih pa postopoma narašča (glej Prilogo H.1). V letu 2005 je bil odstotek tveganja za revščino in socialno izključenost 18,5 % in je v do leta 2007 padel na 17,1 %. Od leta 2009 naprej je začel naraščati. V letu 2013 je delež tveganja za revščino in socialno izključenost dosegel 20,4 %.

Ko primerjamo tveganje za revščino in socialno izključenost v Sloveniji glede na spol, vidimo, da so ženske tiste, ki so v večji meri izpostavljene omenjenemu tveganju (glej Prilogo H.2). Delež žensk, ki so bile izpostavljene revščini in socialni izključenosti, je od leta 2005 do leta 2009 nihalo med 18,8 in 20,5 %, po letu 2009 pa je začel naraščati in v letu 2013 dosegel 21,4 %. Podobno je bilo tudi z deležem moških, ki je od leta 2005 do leta 2009 nihalo med 15 in 16,6 %, po letu 2009 pa je prav tako začel naraščati in v letu 2013 znašal 19,4 %.

Vidimo lahko torej, da so ženske v večji meri izpostavljene revščini in socialni izključenosti, vendar je delež moških, ki so izpostavljeni omenjenemu tveganju hitreje naraščal. Med letoma 2005 in 2013 je namreč delež moških, ki so izpostavljeni revščini in socialni izključenosti, narasel (z vmesnimi nihanji) za 3 odstotne točke, medtem ko je delež žensk v istem obdobju narasel za 0,9 odstotne točke.

Tudi na Nizozemskem je delež oseb, ki so izpostavljene revščini in socialni izključenosti, relativno nizek<sup>13</sup>. Tveganje je skozi leta nihalo (glej Graf 5.8 in Prilogo H.1). V letu 2005 je bilo omenjeno tveganje 16,7 %. Do leta 2008 je postopoma upadalo in v letu 2008 doseglo

---

<sup>12</sup> Analizirala sem podatke za leto 2012, ker podatki za leto 2013 še niso na voljo za vse države EU.

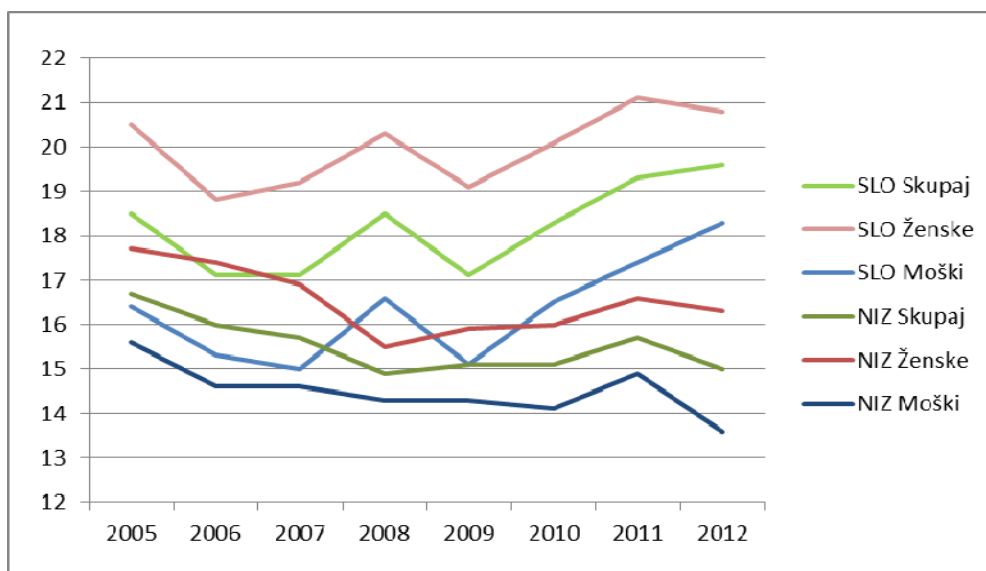
<sup>13</sup> Za Nizozemsko podatki za leto 2013 še niso bili na voljo.

najnižjo vrednost, in sicer 14,9 %. Do leta 2011 je tveganje za revščino in socialno izključenost naraslo na 15,7 % ter v letu 2012 padlo na 15 %.

Ko primerjamo tveganje za revščino in socialno izključenost glede na spol, vidimo, da so tudi na Nizozemskem ženske tiste, ki so v večji meri izpostavljene omenjenemu tveganju (glej Graf 5.8 in Prilogo H.2). Delež žensk, ki so bile izpostavljene revščini in socialni izključenosti je leta 2005 znašal 17,7 % in je do leta 2008 upadal. V letu 2008 je dosegel najnižjo vrednost, in sicer 15,5 %. Do leta 2011 je nato tveganje za ženske naraščalo, v letu 2012 pa je delež ponovno nekoliko upadel in dosegel 16,3 %. Podobno je bilo tudi s tveganjem za revščino in socialno izključenost moških. V letu 2005 je tveganje znašalo 15,6 % in je do leta 2010 padlo na najnižjo vrednost, ki je znašala 14,1 %. V letu 2011 je tveganje za revščino in socialno izključenost moških znašalo 14,9 % in v letu 2012 padlo na 13,6 %.

Pri primerjavi obeh držav vidimo, da je tveganje za revščino in socialno izključenost višje v Sloveniji. V obdobju od 2005 do 2012 je tveganje v obeh državah nihalo in bilo višje za ženske, a so opazne precejšnje razlike. Od leta 2005 do leta 2012 je stopnja tveganja za revščino in socialno izključenost v Sloveniji narasla za 1,1 odstotne točke, na Nizozemskem pa je upadla za 1,7 odstotne točke (glej Graf 5.8).

Graf 5.8: Tveganje (v %) za revščino in socialno izključenost glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem od 2005 do 2012



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

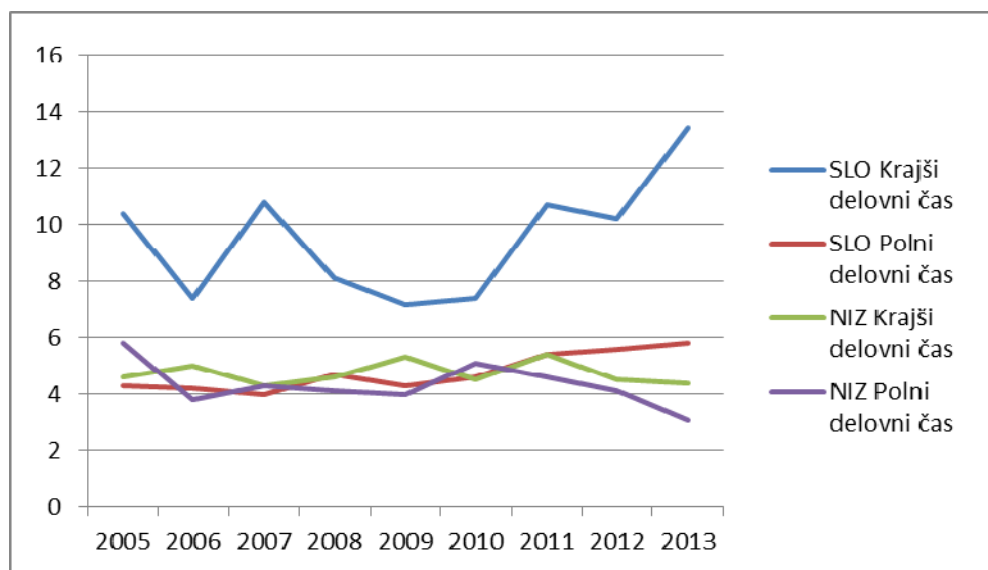
Ko primerjamo tveganje za revščino glede na delovni čas, vidimo, da je v Sloveniji tveganje za tiste, ki so zaposleni s krajšim delovnikom, občutno višje kot na Nizozemskem. Tveganje za vse zaposlene je v Sloveniji od leta 2005 do leta 2013 nihalo, čeprav so bile večje razlike opazne pri zaposlenih s krajšim delovnim časom, za katere je tveganje po letu 2009 začelo hitreje naraščati. Od leta 2005 do leta 2013 je tveganje za revščino za zaposlene s krajšim delovnikom naraslo za 3 odstotne točke in je v letu 2013 doseglo 13,4 %. Tveganje za revščino za zaposlene s polnim delovnim časom je v omenjenem obdobju naraslo za 1,5 odstotne točke in v letu 2013 doseglo 5,8 % (glej Graf 5.9).

Tudi na Nizozemskem je splošno gledano tveganje za tiste, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, višje, vendar sta od leta 2005 do leta 2013 obe krivulji precej nihali. V letu 2005 je bilo tveganje za revščino višje za zaposlene s polnim delovnim časom, in sicer je znašalo 5,8 %, medtem ko je bilo tveganje med zaposlenimi s krajšim delovnim časom 4,6 %. Do leta 2009 je bilo tveganje za revščino višje med zaposlenimi s krajšim delovnim časom, v letu 2010 pa se je situacija ponovno obrnila in je tveganje za zaposlene s polnim delovnim časom naraslo na 5,1 %, med tistimi s krajšim delovnim časom pa je padlo na 4,5 %. Po letu 2010 je tveganje za revščino med zaposlenimi s polnim delovnim časom začelo upadati in je v letu 2013 doseglo 3,1 %. Tveganje za zaposlene s krajšim delovnim časom pa je začelo upadati z letom 2011 in je v letu 2013 znašalo 4,4 %. Tveganje za revščino za zaposlene s polnim delovnim časom se je od leta 2005 do leta 2013 zmanjšalo za 2,7 odstotne točke, za zaposlene s krajšim delovnim časom pa za 0,2 odstotne točke (glej Graf 5.9).

Pričakovala sem, da bo tveganje za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom zaradi velikega števila zaposlenih s krajšim delovnim časom višje na Nizozemskem, vendar je tveganje višje v Sloveniji. V obdobju od 2005 do 2013 je tveganje v obeh državah nihalo, a je bilo višje za zaposlene s krajšim delovnim časom. Tveganje za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je v omenjenem obdobju (z vmesnimi pozitivnimi in negativnimi nihaji) v Sloveniji naraslo za 3 odstotne točke, na Nizozemskem pa je upadlo za 0,2 odstotni točki. Vidimo lahko tudi, da so razlike v tveganju za revščino glede na delovni čas v Sloveniji veliko večje kot na Nizozemskem. Razlika med tveganjem za revščino za zaposlene s krajšim delovnim časom in zaposlene s polnim delovnim časom je v Sloveniji v letu 2013 znašala 7,6 odstotnih točk, na Nizozemskem pa le 1,3 odstotne točke (glej Graf 5.9).



Graf 5.9: Tveganje (v %) za revščino glede na delovni čas v Sloveniji in na Nizozemskem od 2005 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

## 6 INSTITUCIONALNI KONTEKST, POLITIKE ZAPOSLOVANJA, SOCIALNE POLITIKE IN VREDNOTNO-NORMATIVNI OKVIR

V sledečem poglavju bom predstavila in analizirala institucionalni kontekst, politike zaposlovanja in socialne politike ter vrednotno-normativni okvir, v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom in starševstvo ter varstvo otrok v Sloveniji in na Nizozemskem.

### 6.1 Institucionalni kontekst

Kljub nekaterim skupnim karakteristikam delovnika s krajšim delovnim časom, med državami EU prihaja do opaznih razlik. Nacionalne razlike se pojavljajo zaradi različne zakonodaje ter različnih pravnih in institucionalnih okvirov v posamezni državi (Bjørnholt 2010; Anxo in drugi 2012).

#### 6.1.1 Institucionalni kontekst v Sloveniji

Trg delovne sile v Sloveniji je od časa osamosvojitve leta 1991 do danes doživel številne spremembe. Trenutno stanje zaznamuje visoka brezposelnost, slab položaj delavcev in

zahteve po še večji prožnosti trga delovne sile oziroma po večjem deležu zaposlenih v različnih prožnih oblikah zaposlitve (Domadenik in drugi 2013).

V Sloveniji se je v devetdesetih letih zgodil prehod iz socialističnega gospodarstva (za katerega je bila značilna polna zaposlitev in neposredna varnost) v tržno gospodarstvo in iz regionalnega v nacionalno gospodarstvo, kar je povzročilo precej velike spremembe na trgu delovne sile. V prvih letih je prišlo do gospodarske recesije, nato pa je sledilo obdobje rasti. Postopoma je prišlo do sprememb v zaposlitveni strukturi (od predelovalne industrije k storitvenim dejavnostim, zmanjšanje delovno aktivne populacije, velika brezposelnost mladih, visok delež iskalcev prve zaposlitve, nizka stopnja izobrazbe brezposelnih itd.) in sprememb v demografiji gospodarskih organizacij (prevladovanje malih in srednje velikih podjetij). Strukturne spremembe so torej pripeljale do odpravljanja delovnih mest in povzročile naraščanje brezposelnosti, ki je v naslednjem desetletju s pomočjo oživljanja gospodarstva in gospodarske rasti spet upadla (Svetlik in drugi 2001; Dolenc in Vodopivec 2007; Boršič in Kavkler 2008; Ivančič 2010).

Gospodarska kriza je leta 2008 prizadela skoraj da vse države v Evropi, med njimi tudi Slovenijo. Kriza in recesija sta vplivali na gospodarstvo in ekonomijo. Stanje do katerega je prišlo, je bilo podobno situaciji, ki je nastala po osamosvojitvi Slovenije, ko je država izgubila skoraj da ves jugoslovanski trg, ki je predstavljal več kot polovico vseh zunanjih slovenskih trgov. Slovenski trg je namreč močno odvisen od izvoza, ki se je, ob nastali gospodarski krizi, zmanjšal. Gospodarska rast se je začela upočasnjevati, prišlo je do znižanja plač, povečala se je brezposelnost, velik problem pa je bila tudi struktura brezposelnih (veliko starejših ljudi, ljudi z nizko izobrazbo in dolgotrajno brezposelnih) (Drobnič 2009).

Gospodarstvo v Sloveniji bi lahko označili kot odprto gospodarstvo, kar pomeni, da več kot 70 % celotnega BDP-ja ustvarimo z izvozom v druge države EU. Po vstopu Slovenije v EU je trg postal še bolj odprt za vse države, ki so članice EU. Slovenija je morala zato prilagoditi svoj trg delovne sile in trg izobraževanja, da sta le ta postala kompatibilna z drugimi trgi držav članic EU (Drobnič 2009).

Slovenija ima danes »mešan« sistem blaginje, in sicer gre za prepletanje korporativnega in socialdemokratskega sistema. Spada med vzhodne države, ki so bile v preteklosti del

socialističnega sistema, za katere je značilna visoka participacija žensk na trgu delovne sile v zaposlitvah s polnim delovnim časom. Prepoznana je po razmeroma nizki vključenosti zaposlenih v sindikate, saj je bilo v letu 2012 v njih vključenih le 27 % zaposlenih in zelo visoki pokritosti (90 %) s kolektivnimi pogodbami (Hanžek in drugi 2000; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010; Kanjuo Mrčela in drugi 2010; Worker-participation.eu 2014).

Pomembno vlogo pri oblikovanju slovenskega trga dela so imeli tudi sindikati, ki pa so imeli v preteklosti večji vpliv, kot ga imajo danes. Po letu 1990 in po osamosvojitvi Slovenije, se je pojavil sindikalni pluralizem. Leta 1994 je bilo kar 60 % delavcev vključenih v sindikate, nato je delež začel upadati (Stanojević 2000; Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2014), za kar lahko krivimo deindustrializacijo in z njo upadanje zaposlovanja v industriji ter spreminjanje vrednot in odnosa do dela.

Danes v Sloveniji deluje sedem reprezentativnih konfederacij sindikatov in 28 sindikatov, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti/poklicu (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije 2014). Kot posebnost bi lahko izpostavili Sindikat Mladi plus, ki je sindikat študentov, dijakov in mladih brezposelnih ter deluje znotraj Svobodnega sindikata Slovenije. Omenjeni sindikat se zavzema predvsem za reševanje problematike s katero se na trgu delovne sile srečujejo mladi. Med drugim je cilj sindikata povečevanje zaposlovanja mladih in izboljševanje zakonodaje za zaposlovanje mladih v vseh oblikah zaposlitve (Mladi plus 2014) - se pravi tudi v prožnih oblikah zaposlitve, kot je delo s krajšim delovnim časom.

V Sloveniji v zadnjih letih, poleg naraščanja števila zaposlenih za določen čas in zaposlovanja s krajšim delovnim časom, k večji prožnosti trga pripomore tudi naraščajoče zaposlovanje preko zasebnih agencij<sup>14</sup>, ki spada med prožne oblike zaposlovanja. Zasebne agencije praviloma ponujajo zaposlitve s krajšim delovnim časom in za določen čas, za katere se v večji meri odločajo mladi in tisti, ki nimajo druge možnosti za vstop na trg delovne sile. Delavec, ki je zaposlen preko agencije, je v delovnem razmerju z agencijo, vendar svoje delo opravlja drugje (pri podjetju, ki ima sklenjeno pogodbo z agencijo). Gre torej za tristrano

---

<sup>14</sup> Podatka o deležu zaposlenih preko zasebnih agencij v Sloveniji nisem našla. Na strani Statističnega urada Slovenije so na voljo podatki o deležu zaposlenih v delovnih razmerjih za določen in nedoločen čas, zaposlenih preko študentskega servisa in zaposlenih preko drugih oblik dela (glej SURS 2014) – kamor, predvidevam, spada tudi delo preko zasebnih agencij, vendar so zraven vključene še ostale druge oblike dela/zaposlitve.

pogodbo med posameznikom, ki je zaposlen pri agenciji, agencijo in podjetjem, pri katerem delavec opravlja delo. Agencije so torej nekakšni posredniki, ki svoje delavce »posojajo« podjetjem, pri čemer je bistveno, da posamezniki niso zaposleni pri podjetju. Na tak način podjetje prenese tveganja, povezana z zaposlovanjem in odpuščanjem delavcev, na agencije (Svetlik in Pirher 1994; Kohont 2003).

### **6.1.2 Institucionalni kontekst na Nizozemskem**

Za nizozemski trg delovne sile je značilna nizka stopnja brezposelnosti in razmeroma stabilno gibanje plač. Nizozemska je znana po visoki stopnji participacije na trgu delovne sile, ki je predvsem posledica visoke stopnje zaposlovanja s krajšim delovnim časom, nizke dejanske upokojitvene starosti in visoko rabo nadomestil za invalidnost (Gerritsen in Hoj 2013).

Nizozemska je že od šestega stoletja naprej znana po svojem mednarodnem trgovanju. V tistem času je bila Nizozemska namreč največji in najuspešnejši distribucijski center v Evropi, saj je Amsterdam služil kot povezava med evropskimi državami in ostalim svetom. Mednarodno sodelovanje je od Nizozemcev zahtevalo, da so kot delavci postali izobraženi, prožni in inovativni (Holland; Pioneers in international business 2014).

V času globalizacije, ki je vodila k integraciji različnih nacionalnih trgov delovne sile, se je nizozemski trg dobro prilagodil razmeram in zagotovil nizko stopnjo brezposelnosti. Od leta 1990 naprej je trg delovne sile postajal bolj strukturiran, kar je vodilo k bolj učinkoviti delitvi dela in posledično k boljši produktivnosti in konkurenčnosti podjetij. Prišlo je tudi do naraščanja plač in večjega poudarka na investiranju v človeški kapital. V zadnjem desetletju je poudarek predvsem na večji prožnosti trga delovne sile, ki se kaže v velikem številu zaposlenih v atipičnih oblikah dela (Gerritsen in Hoj 2013).

V preteklosti je bil za Nizozemsko značilen konservativen oziroma korporativen sistem blaginje, ki skuša ohraniti razlike vezane na razred in status ter zagotavlja socialno varnost. Pomembno vlogo pri oblikovanju javnega in zasebnega življenja sta imeli cerkev in tradicionalna družina, s procesom sekularizacije pa se je omenjeni vpliv občutno zmanjšal. V zadnjem desetletju je tako prišlo do manjših postopnih premikov k bolj liberalnemu oziroma socialno demokratičnemu režimu (Yerkes 2009).

Danes je nizozemski trg delovne sile opisan kot prožen trg z visoko izobraženimi in usposobljenimi delavci, ki je industrijsko stabilen in ima dobro socialno varnost. Kljub razmeroma nizki vključenosti delavcev v sindikate – v letu 2012 je bilo v sindikate vključenih le 20 % vseh zaposlenih (med njimi je bilo 15,5 % oseb starejših od 65 let), je pokritost s kolektivnimi pogodbami na Nizozemskem visoka (81 %). Ker je nizozemski trg delovne sile dobro organiziran, malokrat pride do nestrinjanj in stavk. Nesporazumi med delavci, delodajalci in državo se s pomočjo sindikatov rešujejo preko nizozemskega modela konsenza, ki je znan tudi pod imenom polderski model (ang. polder model). Gre za dogovore med prej omenjenimi sodelujočimi, ki niso obvezujoči, temveč predstavljajo smernice pri ustvarjanju politik zaposlovanja (EIRO 2014; Holland; Pioneers in international business 2014). Polderski model tako zagotavlja uravnotežene odnose med delodajalci, zaposlenimi in državo.

Nizozemska vlada s pomočjo pospeševanja usposabljanja preko davčnih olajšav in s spodbujanjem inovacij zagotavlja tudi, da je raven usposabljanja in izobraževanja zaposlenih sorazmerna s povpraševanjem na trgu dela. Vlada je poleg tega podpisala evropsko socialno listino, ki zagotavlja visoko kvalitetno delovno okolje za domače in tuje delavce (Holland; Pioneers in international business 2014).

Trg delovne sile na Nizozemskem ponuja veliko različnih možnosti prožnosti, ki delodajalcem omogoča, da hitro zapolnijočasne potrebe po delovni sili. Najbolj pogosta oblika prožne zaposlitve je delo s krajšim delovnim časom, razširjene pa so tudi kratkoročne pogodbe oziroma zaposlitev za določen čas. Delavci, ki so zaposleni za določen čas, velikokrat niso zaposleni s strani podjetja, temveč preko zaposlitvenih agencij, ki služijo kot posrednik, kar za podjetja predstavlja manjše tveganje ter več prožnosti glede sklenitve in prekinitve delovnega razmerja (Holland; Pioneers in international business 2014).

Sistem nizozemske prožnosti in varnosti temelji na treh točkah (Sedej 2006, 75–76; Gerritsen in Hoj 2013; Holland: Pioneers in international business 2014):

1. Pogodbe o zaposlitvi za določen čas<sup>15</sup>: temeljijo na zakonu o prožnosti in varnosti. Namen zakona je bil doseči ravnovesje med varno zaposlitvijo in dohodkom za delavca ter možnost prožnega vodenja podjetja. Z 1.1.2015 je začel veljati nov Akt o delu in varnosti, ki je bil sprejet junija 2014 in obeta kar nekaj sprememb. Med drugim prinaša

---

<sup>15</sup> V letu 2013 je bilo za določen čas zaposlenih 20,6 % vseh zaposlenih (glej Prilogo C).

bolj stroga pravila glede omejevanja pogodb za določen čas, in sicer ukinja poskusno dobo treh mesecev pred sklenitvijo pogodbe za določen čas. Z 1.6.2015 bo začela veljati tudi nova omejitev glede trajanja pogodb za določen čas, ki bodo omejene na dve leti (trenutna omejitev je tri leta) (Jones Day Publication 2014).

2. Agencije za začasno zaposlovanje: omogočajo, da organizacija poleg redno zaposlenih delavcev zaposli še dodatne delavce, ki imajo prožno obliko zaposlitve (velikokrat gre za delo s krajšim delovnim časom) in zapolnjujejo potrebe zaposlovanja na kratki rok.
3. Zaposlovanje preko rednih pogodb (zaposlitev za nedoločen čas): sistem zaposlovanja preko rednih pogodb je precej statičen in strog, delavci z rednimi pogodbami pa uživajo visoko stopnjo socialne varnosti. V letu 2014 so bile, s prej omenjenim novim aktom, sprejete spremembe, ki se med drugim nanašajo tudi na zmanjšanje ugodnosti za brezposelne (zmanjšanje s 36 na 24 mesecev) in bodo začele veljati julija 2015.

Z razmahom prožnih oblik dela je na Nizozemskem prišlo do povečanja zaposlovanja preko prej omenjenih agencij, ki ponujajo predvsem zaposlovanje s krajšim delovnim časom in za določen čas. Število zaposlenih oseb preko agencij tako v zadnjih letih narašča<sup>16</sup>. Večina delavcev se preko agencije zaposli v proizvodnji, poslovnih storitvah in javni upravi. Naloga agencij je torej iskanje in najemanje delavcev za podjetja in prevzem tveganj, ki so prej padla na podjetja sama (Gumbrell-McCormick 2011; Statistics Netherlands 2014).

Kljub dobro strukturiranemu in prožnemu trgu delovne sile si sindikati na Nizozemskem prizadevajo za še večjo prožnost delovnega časa, večjo zaposljivost in boljše pogoje za poklicno usposabljanje (Holland: Pioneers in international business 2014). Zaradi naglega naraščanja zaposlovanja s krajšim delovnim časom in pritiska s strani zaposlenih v omenjeni obliki prožne zaposlitve, so jo bili sindikati v preteklosti »prisiljeni«<sup>16</sup> podpreti. Proti koncu 1980-ih so si začeli prizadevati za normalizacijo dela s krajšim delovnim časom oziroma za pravice zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki bi bile sorazmerne pravicam zaposlenih s polnim delovnim časom, kar so tudi dosegli. Dosegli so tudi večjo socialno varnost zaposlenih za krajši delovni čas in več pravic glede varstva otrok in dopustov povezanih z otroki (Yerkes 2006b).

---

<sup>16</sup> V letu 2001 je bilo preko agencij za začasno zaposlovanje zaposlenih 5 % vseh zaposlenih (glej Kohont 2003, 447). Podatkov za kasnejša leta nisem našla, saj so statistični podatki, ki so na voljo, združeni za vsečasne delavce (ang. temporary workers), med katere spadajo tudi zaposleni preko agencij za začasno zaposlovanje.

Na Nizozemskem danes ločimo tri glavne konfederacije sindikatov, ki delujejo na sektorskih ravneh in druge manjše sindikate (Worker-participation.eu 2014). Posebnost na Nizozemskem je, da so se zaradi velikega števila delavcev v prožnih oblikah zaposlitve, oblikovali tudi posebni ločeni sindikati, kot je na primer sindikat za samozaposlene delavce, ki ga sestavljajo samo delavci zaposleni v omenjeni obliki zaposlitve. Na eni strani to pomeni dodatno marginalizacijo takšnih delavcev, po drugi strani pa je to zelo dobrodošla poteza, saj se sindikat zavzema za izobraževanje in osveščanje ljudi o nujnosti vključevanja vseh delavcev v sindikate ter o potrebah in težavah s katerimi se soočajo v prožnih zaposlitvah.

Na Nizozemskem je članstvo v sindikatih v zadnjih dveh desetletjih naraščalo, saj so sindikati poskušali integrirati in aktivirati tudi zaposlene v prožnih oblikah zaposlitve in tako doseči čim večjo vključenost v sindikate med vsemi zaposlenimi. Tako so sindikati postali močnejši in so imeli večji ter učinkovitejši vpliv na spreminjanje zakonodaje tudi v prid atipičnim oblikam zaposlitve (Gumbrell-McCormick 2011).

## **6.2 Politike zaposlovanja in socialne politike v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom in starševstvo ter varstvo otrok**

Pomembna cilja evropske socialne politike sta zavzemanje za spolno enakost in kvaliteto delovnega življenja. Evropske politike se ukvarjajo z vprašanji kot so enakopravnost žensk na trgu delovne sile, s socialno politiko skrbi za otroke, enakopravnejšo delitvijo plačanega dela ter z možnostmi za usklajevanje delovnega in družinskega življenja (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004, 3).

Potrebno je izpostaviti, da EU nima neposrednega vpliva na nacionalno zakonodajo in politike zaposlovanja ter politike glede starševstva in varstva otrok v državah članicah EU. Vloga EU je predvsem v usklajevanju in spodbujanju razvoja omenjenih politik na način, da se dosežejo skupni minimalni standardi. To se dosega preko sprejetih direktiv na ravni EU, ki jih države članice vključijo v svoje nacionalne zakonodaje in politike (Kajzer 2006).

Politike zaposlovanja in socialne politike glede starševstva in varstva otrok so med seboj prepletene in soodvisne. Zelo težko dosežemo uspeh ene, brez da bi uresničili in dosegli cilje druge. Pri oblikovanju socialnih politik in zakonodaje ter politik na področju zaposlovanja je tako pomemben integralni pristop (Kajzer 2006).

O starševskem dopustu se je pisalo že leta 1989 v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev. Predlog za direktivo o starševskem dopustu je bil najprej zavržen, nato pa je junija 1996 preko Maastrichtskega dogovora socialne politike postal pravno veljaven. Dogovor je prinesel prvi okvir za starševski dopust na ravni EU. Nanaša se na delavce, ki imajo otroke in jim zagotavlja usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Direktiva je določila, da morajo imeti ženske in moški neprenosljivo in individualno pravico do vsaj treh mesecev starševskega dopusta za varstvo otroka (po rojstvu ali posvojitvi otroka), ki ga morajo porabiti do otrokovega 8. leta, vendar pogoje in pravila za starševski dopust določi vsaka država članica sama. Poleg tega je direktiva zaščitila delavca pred odpustitvijo in zagotovila pravico do vrnitve na enako delovno mesto z enakimi pravicami, ki so bile pridobljene pred odsotnostjo zaradi rojstva/posvojitve otroka. Na ta način so zagotovili enake možnosti/priložnosti ne glede na spol (European Commission 2005; Eurofound 2006).

Otroško varstvo se na ravni EU ureja preko politike varstva in nege otrok. Februarja 1998 je Evropska Komisija kot del Akcijskega načrta enakih možnosti in Socialnega akcijskega načrta sprejela poročilo o Priporočilu Sveta o varstvu in negi otrok iz leta 1992. Šlo je za poudarjanje pomembnosti ukrepov, ki bi omogočali lažje usklajevanje dela in družine. Priporočilo se je nanašalo na zagotavljanje otroškega varstva kot ključne zadeve pri usklajevanju dela in družine. Evropska zaposlitvena strategija tako spodbuja države, da investirajo v varstvo otrok in s tem pripomorejo k večji spolni enakosti na trgu delovne sile. Evropski svet je leta 2002 pozval države k zagotavljanju otroškega varstva in s tem k odstranitvi ovir za sodelovanje žensk na trgu dela. Cilj je bil, da se vsaj 33 % otrok do treh let in vsaj 90 % otrok med tretjim letom in obvezno starostjo šolanja vključi v javno otroško varstvo. Z omenjenimi cilji se je potreba po zaposlovanju s krajšim delovnim časom zmanjšala, saj so imele ženske možnost vključitve otrok(a) v institucionalno varstvo in so se tako lahko v večji meri zaposlovale za polni delovni čas (European Commission 2005; Eurofound 2006; Evropska komisija 2013).

Med pomembnejše politike in direktive na ravni EU, ki se danes dotikajo zaposlovanja s krajšim delovnim časom in starševstva ter varstva otrok, lahko uvrstimo Lizbonsko strategijo, Evropsko politiko zaposlovanja, Barcelonske cilje in Strategijo za enakost med moškimi in ženskami 2010-2015, ki jih bom na kratko predstavila v nadaljevanju:

- **Lizbonska strategija** iz leta 2000 je imela poudarek na povečanju števila delovnih mest in izboljšanju le teh. Eden izmed ciljev je bilo doseganje višje stopnje zaposlenosti žensk.



Leta 2005 je tako Evropski svet potrdil predlog reforme Lizbonske strategije, ki je med drugim temeljil tudi na oblikovanju prožnejšega trga dela (Evropa.gov.si 2014). Države so tako začele v večji meri spodbujati prožne oblike zaposlovanja (tudi delo s krajšim delovnim časom).

- Temeljni cilj **Evropske politike zaposlovanja** je visoka raven zaposlenosti, pri kateri je poudarek na novih oblikah organizacije dela in prožnem delovnem času v povezavi s kakovostnim varstvom otrok in starševskim dopustom (glej Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012-2015 2011, 4). S tem so trg delovne sile spodbudili k večji prožnosti in novim oblikam zaposlovanja ter na drugi strani zagotovili boljšo dostopnost in kakovost otroškega varstva in enake možnosti za oba spola (Eurofound 2006). Z omenjenimi politikami in ukrepi glede starševstva in varstva otrok so nekako razvrednotili prvi cilj o prožnem zaposlovanju. Ženske so zaradi novih socialnih politik namreč imele večjo možnost za zaposlovanje s polnim delovnim časom, saj so se izboljšale razmere glede institucionaliziranega varstva.
- Pri **Barcelonskih ciljih**, ki so bili zastavljeni leta 2002, je bil temeljni cilj prav tako prepoznavanje pomembnosti storitev otroškega varstva v smislu enakih možnosti med spoloma (European Commission 2005), kar je ravno tako omogočalo ženskam lažje zaposlovanje za polni delovni čas.
- **Strategija za enakost med moškimi in ženskami 2010-2015** je bila sprejeta leta 2010 in vzpostavlja celovit okvir za spodbujanje enakosti glede na spol v vseh državah EU (Evropski parlament 2014). Z večjo enakostjo in vedno večjo ekonomsko neodvisnostjo za oba spola, se potreba in želja po delu s krajšim delovnim časom zmanjšuje, saj si vsi delavci, ne glede na spol, želijo ekonomske neodvisnosti in si prizadevajo za zaposlitev za polni delovni čas, ki jim v večji meri omogoča, da dosežejo ta cilj.

Večina omenjenih mehanizmov je predhodno že obstajala v zakonodajah in politikah držav (Eurofound 2006), vendar so se med seboj razlikovale zaradi različnih družbenih, kulturnih in političnih okvirjev držav. Omenjene direktive in politike, ki so bile sprejete na ravni EU, so tako poskrbele za boljše usklajevanje in doseganje skupnih minimalnih standardov na področju zaposlovanja, starševstva in varstva otrok, ki so nujno potrebni za učinkovito delovanje trga delovne sile.

### **6.2.1 Politike zaposlovanja in socialne politike v Sloveniji**

V Sloveniji lažje usklajevanje dela in družine omogoča zakonska urejenost starševskih dopustov in dostopnost institucionalnega varstva otrok. Socialne politike, ki so podpirale starševstvo, so se začele razvijati zaradi naraščanja zaposlovanja žensk. Ženske so bile definirane kot posebna skupina, ki ji je potrebno posvečati posebno pozornost pri aktivnih politikah zaposlovanja. Usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti namreč velja za enega izmed pogojev za uravnovešen socialno-ekonomski razvoj države. Pri tem ima velik pomen zakonodaja, ki omogoča dobro podlago za enakopravno udeležbo na trgu delovne sile glede na spol (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004).

Slovenija je sprejela nekaj zakonov, ki urejajo področje enakosti spolov ter poklicno in družinsko življenje v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom. Med najpomembnejšimi splošnimi zakoni so:

- **Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM):** sprejet je bil leta 2002 in uvaja načelo enakih možnosti in obravnave (Uradni list RS št. 59/2002), kar pomeni tudi enako obravnavo glede na obliko zaposlitve (polni in krajši delovni čas),
- **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1):** sprejet je bil leta 2013 in prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju in na delovnem mestu, zagotavlja enake možnosti in enako obravnavo glede delovnega časa, napredovanja, usposabljanja, izobraževanja, plače in drugih prejemkov, odsotnosti z dela, delovnih razmer in odpovedi pogodbe o zaposlitvi (Uradni list RS št. 21/2013) in
- **Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1):** sprejet je bil aprila 2014 in ureja/določa zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki izhajajo iz tega. Gre za urejanje družinskih prejemkov, pogojev in postopkov za uveljavljanje pravic in drugih zadev, ki izhajajo iz starševskih dopustov in nadomestil med dopusti. Zakon je podlaga za usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti ter podpira enakopravnejšo delitev starševskih pravic in obveznosti glede na spol (kamor štejemo predvsem uvajanje očetovskega dopusta kot neprenosljive pravice očeta). Zakon določa porodniški dopust (105 dni), očetovski dopust (90 dni), dopust za nego in varstvo otroka (260 dni) in posvojiteljski dopust (od 120 do 150 dni). Omenjeni dopusti so financirani kot 100% nadomestilo plače. Zakon ureja tudi pravice, ki izhajajo iz zavarovanja za starševsko

varstvo, in sicer med njih sodijo starševski dopust, starševsko nadomestilo in pravica do krajšega delovnega časa (Uradni list RS št. 26/2014).

Starševski dopusti so bili v Sloveniji urejeni v 80. in 90. letih 20. stoletja. Analize izrabe starševskega dopusta kažejo na to, da so starševski dopust koristile predvsem ženske, ker jim je bila omogočena integracija v plačano delo s polnim delovnim časom. Moški so bili tako v veliki meri izključeni iz skrbi za otroke in iz drugega neplačanega dela. Kljub neenakomernem koriščenju starševskega dopusta glede na spol, so raziskave pokazale, da so ljudje zadovoljni z zakonodajo glede le tega (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004).

S starševskimi dopusti je povezano tudi institucionalno varstvo otrok, ki se je v Sloveniji do srede 70. let povečevalo, po letu 2001 pa je začelo upadati. Vključevanje otrok v vrtce ni obvezno, obvezno je samo eno leto predšolskega izobraževanja pred devetletno osnovno šolo. Kljub upadu vpisa otrok v vrtce se urejena javna skrb za otroško varstvo ni zmanjšala. Starši pogosto uporabljajo mrežo javnih vrtcev, v nekaterih podjetjih pa imajo celo organizirane svoje vrtce in s tem svojim zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004).

### ***6.2.2 Politike zaposlovanja in socialne politike na Nizozemskem***

Javna politika zaposlovanja na Nizozemskem je v preteklosti temeljila na tradicionalni spolni delitvi plačanega in neplačanega dela. Do sprememb je prišlo v 80. in 90. letih, ko je Nizozemska začela vpeljevati reforme za enakost med spoloma. Sprejeta zakonska podlaga in nove politike so posledično vodile do visoke participacije žensk v zaposlitvah za krajši delovni čas, ki se jo razume kot dober program za usklajevanje dela in družinskega življenja (Visser 2002; Wielers in van der Meer 2003; Lewis v Walters 2005, 196; Yerkes 2009; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010).

Na Nizozemskem je bilo sprejetih kar nekaj zakonov, ki urejajo področje enakosti spolov, poklicno in družinsko življenje ter se navezujejo na delovnik s krajšim delovnim časom. Med najpomembnejšimi splošnimi zakoni so:

- **Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk:** zakon je bil sprejet leta 1980 in prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo na podlagi spola

pri zaposlovanju, usposabljanju na delu, določanju delovnih nalog in pogojev dela, pri napredovanju in prekinitvi delovnega razmerja. Člen 7:648 prepoveduje diskriminacijo na podlagi delovnega časa, in sicer glede sklepanja, podaljševanja ali prekinitve delovnih pogodb (Dutch Civil Law 2014).

- **Zakon o splošnem enakem obravnavanju:** sprejet je bil leta 1994. Prepoveduje diskriminacijo na podlagi rase, narodnosti, bolezni in delovnih ur – se pravi na podlagi dela s krajšim delovnim časom (Labour Foundation 2002).
- **Zakon o zaposlovanju in delovnih razmerjih:** zakon je tesno povezan z zakonom socialnega varstva. Člen 7:629 zaposlenim zagotavlja pravico do porodniškega dopusta, ki traja 16 tednov. Med porodniškim dopustom zaposleni prejema minimalne ugodnosti s strani Agencije za zavarovanje zaposlenih. Delodajalec mora v tem času delavcu plačati najmanj 70 % plače, od katere se odštejejo prej omenjene ugodnosti. Člen 7:670 prepoveduje prekinitve delovnega razmerja zaradi nosečnosti ali odsotnosti delavca zaradi porodniškega dopusta (Dutch Civil Law 2014).
- **Zakon o delu in negi:** v veljavo je prišel leta 2001. Zagotavlja plačan porodniški dopust, ki ga lahko ženska izkoristi 6 tednov pred rojstvom otroka in 10 tednov po rojstvu otroka ter 2 dni plačanega dopusta za moške. Vključuje tudi neplačan porodniški dopust, ki lahko traja največ 6 mesecev (v tem času je lahko mati zaposlena s krajšim delovnim časom) in določbe v primeru posvojitve ali rojstva več otrok. Poleg odsotnosti zaradi rojstva otroka pokriva tudi dajatve in ugodnosti v zvezi z starševskim varstvom, nego otroka ter skrbjo za družino in gospodinjstvo. Leta 2005 je bil zakon dopolnjen z upravičenostjo vseh zaposlenih do neplačanega dolgoročnega dopusta za oskrbo neozdravljivega otroka ali drugega člana družine (Plantenga in Remery 2009).
- **Zakon o varstvu otrok:** sprejet je bil januarja 2005 in ureja kakovost otroškega varstva. Ženskam omogoča lažjo vrnitev na trg delovne sile in lažje usklajevanje službenih in družinskih obveznosti (Wattis in drugi 2006; Dutch Civil Law 2014).

Razpoložljivost in cenovna nedostopnost institucionalnega varstva in nege otrok je na Nizozemskem v obdobju od leta 1980 do leta 1990 predstavljala veliko oviro za vstop žensk na trg delovne sile (Bosch in drugi 2008, 5; Yerkes 2009). Zaradi omejenosti institucionalnega varstva otrok ženske niso imele možnosti, da bi bile zaposlene za polni delovni čas.

Starševski dopust na Nizozemskem do začetka devetdesetih ni bil pogosto omenjena tema. Leta 1991 je bil sprejet zakon o starševskem dopustu, ki je delavcem, ki so bili pri istem delodajalcu zaposleni več kot eno leto, zagotovil neplačano odsotnost (za obdobje 6 mesecev) z delovnega mesta zaradi rojstva otroka. Odsotnost je bila neplačana zato, ker so bili starši videni kot edini odgovorni za otrokovo varstvo ter nego, in ker bi plačana odsotnost predstavljala prevelik strošek za državo. Odsotnost z delovnega mesta zaradi rojstva otrok je tako spodbudila zaposlovanje s krajšim delovnim časom, ker je le to omogočalo prisotnost žensk na trgu delovne sile. Kljub temu, da je bil zakon na začetku pozitivno sprejet, so se s časom pokazale njegove pomanjkljivosti, saj se je izkazalo, da omogoča premalo prožnosti. Leta 2001 so tako sprejeli zakon o delu in negi, ki je »prevzel« področje porodniških in starševskih dopustov in vpeljal plačani starševski dopust. Leta 2005 so ga dopolnili z dodatnimi členi in tako posledično izboljšali položaj mater na trgu delovne sile (Wattis in drugi 2006; Plantenga in Remery 2009; Yerkes in drugi 2010). Na podlagi omenjenega zakona vlada subvencionira stroške za otroško varstvo. Državna subvencija pokrije približno tretjino stroškov za družine, kjer imajo starši visoke prihodke in skoraj celotne stroške za družine, ki so socialno ogrožene (Bosch in drugi 2008, 5; Yerkes 2009). Kljub izboljšanju stanja, je uporaba institucionalnega varstva otrok relativno nizka. Med Nizozemci namreč prevladuje mišljenje, da takšna oblika varstva ne vpliva dobro na otroke in se tako raje poslužujejo različnih oblik neformalnega varstva, kar posledično ohranja tradicionalno delitev spolnih vlog, ki ženskam onemogoča zaposlitev za polni delovni čas (Yerkes 2009, 543).

Na Nizozemskem so se torej v zadnjih dvajsetih letih precej izboljšale razmere glede politik, ki se dotikajo starševstva in varstva ter nege otrok – uveden je bil porodniški dopust, starševski dopust, posvojiteljski dopust in dopust za nego otroka ali starejše osebe. Takšni ukrepi pripomorejo k temu, da ženske lažje ponovno vstopijo na trg delovne sile. Statistike glede uporabe porodniškega dopusta kažejo, da so namreč ženske tiste, ki v veliko večji meri izkoristijo omenjeni dopust, čeprav je zakon spolno nevtralen in tudi moškim omogoča odsotnost z delovnega mesta zaradi rojstva (ali posvojitve) otroka (Yerkes 2009; Yerkes in drugi 2010).

### **6.3 Vrednotno normativni okvir v navezavi na delovnik s krajšim delovnim časom in starševstvo ter varstvo otrok**

Vrednote so kompleksen pojav, ki je povezan s čustvenimi, motivacijskimi in spoznavnimi procesi. Lahko jih opredelimo kot posplošena in relativno trajna ponotranjena prepričanja. Gre za mentalne modele in osebne standarde, ki usmerjajo delovanje, interese in obnašanje posameznikov/skupin v družbi (Musek 2000; Hennekam 2012).

Družina je ena izmed najpomembnejših vrednot in je bila v preteklosti videna izključno kot produkcijska enota, kjer se je ženska osredotočala na aktivnosti znotraj gospodinjstva, moški pa na aktivnosti v okviru trga delovne sile. Pojmovana je bila kot patriarhalna skupnost katere funkcija je bila biološka reprodukcija in socializacija. Takšen pogled na družino je bil razlog za razvoj spolno specifičnih vlog, ki so v družbi postale norma. Od žensk se je pričakovalo, da skrbijo za družino, moški pa služijo denar (Rus in Toš 2005; Sparreboom 2014).

Naraščanje participacije žensk na trgu delovne sile je spodbudilo spreminjanje tradicionalnega pogleda na družino, ki postaja vedno bolj enakopravno partnersko razmerje. V preteklosti je bil moški torej viden kot edini hranilec družine, kot oseba, ki mora poskrbeti za finančno in socialno varnost družine, ženska pa je bila zadolžena predvsem za vzgojo otrok in nudenje emocionalne podpore moškemu. Danes družina postaja prostor čustvene podpore in osebnega razvoja ter vse manj prostor nadzora in prisile. V državah EU tako prihaja v ospredje model družine, kjer sta tako moški, kot tudi ženska videna kot hranilca družine v ekonomskem smislu. Naraščanje takšnih družin povečuje vprašanje o tem, kako uspešno uskladiti delo z družinskimi obveznostmi (Rus in Toš 2005; Laurijssen in Glorieux 2013).

Zaradi prevladujočega vrednotnega okvirja, ki ženskam še vedno narekuje skrb za družino, vendar na drugi strani od njih zahteva tudi participacijo na trgu delovne sile, ženske v večji meri kot moški omejijo svojo participacijo na trgu delovne sile in se zaposlijo za krajši delovni čas (McDonald in drugi 2009; Laurijssen in Glorieux 2013).

### **6.3.1 Vrednotno normativni okvir v Sloveniji**

Z vključitvijo Slovenije v Evropsko Unijo se je začel proces političnega, gospodarskega in kulturnega povezovanja. Kulturno povezovanje med državami poteka zelo počasi, saj so vrednote in vrednotne usmeritve ljudi razmeroma stalne in se ne odzivajo na trenutne spremembe v okolju (Rus in Toš 2005). V slovenski družbi so se v zadnjih dveh desetletjih dogajali prehodi in radikalne reforme, ki se kažejo tudi v zavesti ljudi in njihovih vrednotah. V večji meri so se začeli utrjevati demokratični odnosi in vrednote, ki ljudem omogočajo svobodno in ustvarjalno življenje ter delo. Obrat se je zgodil predvsem zaradi razpada socialističnega sistema in sprememb, ki so bile posledice le tega (Toš 2014).

Med najpomembnejše vrednote v Sloveniji spadajo družina, delo in prijatelji. Slovenci smo precej enotni glede svojega vrednotnega sistema in dajemo prednost pomenu dela in družine, nizek pomen pa imata politika in vera (Rus in Toš 2005).

Zadovoljstvo z življenjem v zadnjih letih v Sloveniji nekoliko upada, vendar še vedno ostaja nad EU povprečjem. Leta 2013 smo Slovenci zadovoljstvo s svojim življenjem na lestvici od 1 do 10 (10 pomeni zelo zadovoljen) ocenili s 7 (Eurostat 2014). Slovenci smo razmeroma zadovoljni tudi z delom oziroma svojo zaposlitvijo. V Sloveniji sta namreč zadovoljstvo z življenjem na sploh in delom tesno povezana. Slovencem je pri delu pomembno predvsem zanimivo delo, prijetni sodelavci in storilnost dela (Rus in Toš 2005). Kljub splošnemu zadovoljstvu z delom več kot polovica Slovencev ni zadovoljna s svojo plačo. Poleg tega Slovenci tudi menimo, da so razlike med dohodki v Sloveniji prevelike (Toš in drugi 2013a), kar se mi zdi zanimiv podatek, glede na to, da je plačna vrzel v Sloveniji najnižja med vsemi državami članicami EU.

V Sloveniji je bila zaposlitev za polni delovni čas v preteklosti in je še vedno, dojeta kot norma in vrednota za moške in tudi za ženske. Javno varstvo otrok in zakonske ugodnosti povezane z nego in vzgojo otrok so bile in so še vedno razmeroma dobro razvite, prav tako pa država z ugodno socialno politiko spodbuja participacijo žensk na trgu delovne sile. Zaposlitev za polni delovni čas, ki ženskam omogoča finančno neodvisnost in samostojnost, obenem pomeni tudi osnovo za dvojno obremenjenost žensk, ker se družbene vloge spolov v zasebni sferi niso spremenile v skladu s spremembami vlog v sferi plačanega dela in ženske še

vedno opravijo večino domačega dela (Hanžek in drugi 2000; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2006; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010; Kanjuo Mrčela in drugi 2010).

Analiza podatkov Slovenskega javnega mnenja (glej Toš in drugi 2013a) potrdi ugotovitve avtorjev, da je med Slovenci najbolj zaželena zaposlitev za polni delovni čas, vendar se omenjeni odstotek z leti znižuje. V letu 1997 je imelo željo po zaposlitvi s polnim delovnim časom 72,5 % ljudi, do leta 2005 pa je odstotek padel na 61 %. Na drugi strani se povečuje želja po delu s krajšim delovnim časom – v letu 1997 si je zaposlitev s krajšim delovnim časom želelo 19,1 % anketirancev, v letu 2005 pa 24,5 %<sup>17</sup>. Spreminjanje želja posameznikov glede zaposlitve bi lahko pripisali spremembam, ki se odvijajo na trgu delovne sile in v družbi na sploh, ki od posameznikov zahtevajo, da postajajo vedno bolj prilagodljivi.

Primerjava podatkov skozi leta (od leta 1993 do leta 2012) nam pokaže, da so se vrednote in razmišljanje Slovencev glede pogledov na družino in delo precej spremenile. V letu 1993 je kar 30,7 % ljudi menilo, da zaposlena mati ne more imeti enako toplega in varnega odnosa do svojih otrok kot nezaposlena mati. Omenjeni odstotek je do leta 2012 padel na 7 %. S trditvijo, da družinsko življenje trpi, če je ženska polno zaposlena, se je leta 1993 strinjalo 65 %, do leta 2012 je odstotek padel na 37,9 %. S trditvijo o tem, da si ženske resnično želijo ostati doma in skrbeti za otroke, se je leta 1993 strinjalo 61,2 % ljudi, v letu 2012 pa 37,9 %. Tudi glede dela s krajšim delovnim časom so se pričakovanja/prepričanja ljudi spremenila. Leta 1993 je kar 52,3 % ljudi menilo, da je za žensko, ki ima predšolskega otoka, najbolje, da ostane doma, in da sploh ni zaposlena. V letu 2012 je bil ta % le še 17,3 %, kar 45,3 % ljudi pa je bilo mnenja, da naj se ženska s predšolskim otrokom zaposli za krajši delovni čas. Največ Slovencev (36,4 %) je v letu 2012 kot najboljši način usklajevanja družinskih in službenih obveznosti za družino s predšolskim otrokom videlo očeta, ki je zaposlen s polnim delovnim časom in mati, ki je zaposlena s krajšim delovnim časom. Na drugem mestu (26,9 %) je situacija, ko sta oba starša zaposlena s polnim delovnim časom. Najmanj zaželena situacija je bila, da bi oče ostal doma in bi bila mama zaposlena s polnim delovnim časom (Toš in drugi v Toš 2013b). Kljub spremembam, lahko pri razmišljanju in vrednotah posameznikov glede družine in dela še vedno zasledimo vpliv tradicionalnega pogleda na družino in delitev spolnih vlog.

---

<sup>17</sup> Zanimivo bi bilo primerjati podatke o želji po delu/zaposlitvi s polnim in krajšim delovnim časom glede na spol, vendar le ti v raziskavi o Slovenskem javnem mnenju (za omenjena leta) niso bili podani.



### **6.3.2 Vrednotno normativni okvir na Nizozemskem**

V preteklosti je imela na Nizozemskem pomembno vlogo pri oblikovanju javnega in zasebnega življenja cerkev in posledično tradicionalna družina. S procesom sekularizacije se je omenjeni vpliv občutno zmanjšal. Od leta 1960 tako cerkev nima skoraj da nobenega vpliva na vrednotni okvir Nizozemcev (Yerkes 2009; Sieben in Halman 2014). Od leta 1980, ko je na Nizozemskem participacija žensk v zaposlitvah s krajšim delovnim časom začela močno naraščati, do danes, so se odnosi med spoloma, spolno določene vloge in posledično tudi vrednote, ki so povezane z delom, kariero in družino, počasi spremenile (Hennekam 2012; Wielers in Raven 2013).

Najpomembnejša vrednota na Nizozemskem je družina. Sledijo ji prijatelji, politika in prosti čas, delo pa je šele na petem mestu (Rus in Toš 2005).

Na podlagi statističnih podatkov so Nizozemci na splošno srečni in zadovoljni s svojim življenjem. V letu 2013 so Nizozemci zadovoljstvo s svojim življenjem ocenili s 7,7 (na lestvici od 1 do 10, kjer 10 pomeni zelo zadovoljen) (Eurostat 2014). Z visokim zadovoljstvom z življenjem je povezano tudi zadovoljstvo z delom, ki je med nizozemskimi delavci visoko. Nizozemcem je pri delu najpomembnejše zaupanje, osebno zadovoljstvo, pomembnost dela in osebna rast (Rus in Toš 2005; Hennekam 2012; Wielers in Raven 2013; OECD Better life index 2014).

V preteklosti je bila na Nizozemskem glavna vrednota žensk družina in vse kar je bilo povezano z njo, danes pa ženske med pomembne vrednote štejejo tudi delo. Zaposlovanje žensk in s tem spreminjanje trga delovne sile je posledično vodilo tudi do sprememb v izobraževalnih trendih in do spreminjanja vrednot povezanih z materinstvom in plačanim delom. Delo s krajšim delovnim časom je danes med nizozemskimi ženskami videno kot zaželena oblika zaposlitve, ki omogoča boljše usklajevanje dela in družine. Vrednotni okvir namreč narekuje ženskam, da morajo skrbeti za svoje otroke oziroma za svojo družino in se zato posledično odločijo za takšno obliko zaposlitve. Njihova odločitev tako ni popolnoma prostovoljna, saj jih v njo nezavedno »potisnejo« prevladujoče vrednote in družbene norme. Nizozemski sistem zaposlovanja s krajšim delovnim časom torej ni spolno nevtralen, temveč deluje v okviru moškega pojmovanja dela in kariere. Kljub temu pa se za delo s krajšim

delovnim časom v zadnjih letih v večji meri odločajo tudi moški (Yerkes 2006a; Yerkes 2009; Yerkes in drugi 2010; Wielers in Raven 2013).

Moški je bil v preteklosti na Nizozemskem tradicionalno viden kot hranilec družine, vendar se ta percepcija počasi spreminja. Od moških se pričakuje, da bodo tako kot ženske, našli ravnovesje med delom in družino. Z vstopom partnerice na trg delovne sile namreč del družinskih obveznosti pade tudi na njih, saj ženska ne more več posvetiti toliko časa gospodinjstvu in otrokom. Moški se tako pogosto soočajo s situacijo, ko je njihova partnerica zaposlena za krajši delovni čas in na ta način poskuša lažje usklajevati družinske ter delovne obveznosti. To je razlog, da so tudi nekateri moški nekako primorani v skrajšanje svojega delovnika. Delitev dela doma namreč postaja vedno bolj egalitarna in tudi splošna pričakovanja o delitvi domačega dela se spreminjajo v smer, ko se pričakuje večjo participacijo moških pri gospodinjskih opravilih in bolj aktivno vključevanje v vzgojo in skrb za otroke. Moškim odločitev za prožno vrsto zaposlitve olajšuje tudi široka ponudba zaposlitev s krajšim delovnim časom in dojemanje delovnika s krajšim delovnim časom, kot dobre rešitve usklajevanja obveznosti tudi za moške. To je tudi razlog, da je delež moških z predšolskimi otroki, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom na Nizozemskem, višji kot v drugih državah EU (Yerkes in Visser 2006; Yerkes 2006b; Wielers in Raven 2013).

Omenjene spremembe v povezavi z družino in delom so torej vodile do spreminjanja vrednotnega sistema in norm v življenju posameznikov. V primerjavi s preteklostjo je na eni strani za ženske postalo bolj pomembno delo izven doma, na drugi strani pa je za moške poleg dela, ki še vedno predstavlja zelo pomembno vrednoto, postala v večji meri pomembna tudi družina. Razmah delovnika s krajšim delovnim časom ni vplival samo na vrednote ljudi z otroki, temveč tudi na tiste brez otrok. Povečala se je pomembnost prostega časa in prostočasnih dejavnosti, saj lahko zaradi krajšega delovnega časa posamezniki svoje delovne obveznosti bolje usklajujejo z drugimi interesi (Wielers in Raven 2013).

Pogled Nizozemcev na zaposlitev s krajšim delovnim časom se deli na dve različni mnenji. Prvo je, da delo s krajšim delovnim časom pomeni neke vrste zapravljanje talenta oziroma znanja takšnih delavcev in njihovega človeškega kapitala. Drugo mnenje je, da delo s krajšim delovnim časom pripomore k večji participaciji žensk na trgu delovne sile, ki bi bila sicer zelo nizka (Booth in van Ours 2013, 279).

Raziskave so pokazale, da je bilo leta 1965 kar 84 % ljudi proti zaposlovanju mater, leta 2002 pa je bil ta odstotek le še 3 % (Yerkes 2009). Rezultati raziskave ISSP<sup>18</sup> (glej Toš in drugi v Toš 2013b) iz leta 2002<sup>19</sup> nam pokažejo, da so vrednote in razmišljanje Nizozemcev glede pogledov na družino in delo še vedno precej tradicionalne, čeprav se počasi spreminjajo. V letu 2002 je kar 68,4 % ljudi menilo, da zaposlena mati ne more imeti enako toplega in varnega odnosa do svojih otrok kot nezaposlena mati. Glede trditve, da družinsko življenje trpi, če je ženska polno zaposlena, se je strinjalo 43,5 %. S trditvijo o tem, da je tisto, kar si ženske resnično želijo, biti doma in skrbeti za otroke, se je strinjalo 29 % ljudi. Glede vprašanja ali je za žensko, ki ima predšolskega otoka, najbolje, da ostane doma, in da sploh ni zaposlena, se je strinjalo 28,6 %. Kar 54,7 % ljudi pa je bilo mnenja, da naj se ženska s predšolskim otrokom zaposli za krajši delovni čas.

Glede na spremembe, ki se dogajajo na trgu delovne sile in na spreminjanje vrednot, bi lahko predvidevali, da so danes ljudje na Nizozemskem v precej večji meri naklonjeni zaposlovanju žensk na splošno ter tudi zaposlovanju žensk in moških za krajši delovni čas.

K spremembam v miselnosti ljudi je zagotovo prispevalo dejstvo, da so ženske na Nizozemskem v veliki večini prostovoljno zaposlene za krajši delovni čas, se pravi, da se za takšno obliko zaposlitve odločijo same (Yerkes 2009).

Na tej točki se mi zdi pomembno poudariti, da kljub temu, da velika večina žensk na Nizozemskem svojo odločitev za delo s krajšim delovnim časom opredeli kot prostovoljno, te odločitve niso popolnoma prostovoljne, saj imajo na njih velik vpliv prevladujoče vrednote, norme in pričakovanja ljudi/družbe, ki od žensk takšno odločitev pričakujejo oziroma zahtevajo. Odločitev žensk za delo s krajšim delovnim časom je tako neke vrste družbena prisila, ki se je ženske sploh ne zavedajo in jo zato dojemajo kot prostovoljno.

---

<sup>18</sup> ISSP je program mednarodnega sodelovanja, kjer se letno izvajajo ankete na področju tematik, ki so pomembne za raziskovanje družboslovnega področja (ISSP 2014).

<sup>19</sup> V omenjeni enoti literature podatki za kasnejša leta za Nizozemsko niso bili na voljo.

## **7 RAZPRAVA: DELOVNIK S KRAJŠIM DELOVNIM ČASOM V DVEH NACIONALNIH KONTEKSTIH (SLOVENIJA IN NIZOZEMSKA)**

Delo s krajšim delovnim časom je najbolj razširjena oblika prožnega zaposlovanja v državah EU, za katerega so značilne velike razlike glede na spol. Število zaposlenih v omenjeni obliki zaposlitve je v zadnjih dvajsetih letih zaradi številnih sprememb, ki so se odvijale na trgu delovne sile in v družbi na sploh, močno narastlo, kar je povezano s spremembami v zakonodaji, politikah zaposlovanja, socialnih politikah (na ravni EU in na ravni posameznih držav članic) in ne nazadnje tudi z vrednotami in prepričanji ljudi (Ignjatović 2000; Kalleberg 2000; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004; Drobnič 2009; McNall in drugi 2010). Kljub nekaterim skupnim karakteristikam delovnika s krajšim delovnim časom, med državami prihaja do opaznih razlik.

V četrtem poglavju naloge sem predstavila in analizirala delovnik s krajšim delovnim časom na splošno in nato še v Sloveniji in na Nizozemskem. V nadaljevanju bom primerjala že podane informacije in podatke ter poskušala ugotoviti katere so najpomembnejše razlike med izbranimi državama in zakaj do njih prihaja.

Na trg delovne sile in vse kar je povezano z njim ter na sam položaj žensk in moških na trgu, imajo velik in pomemben vpliv institucionalni kontekst, zakonodaja, politike zaposlovanja, socialne politike in tudi prevladujoče vrednote in norme v neki družbi/državi – zato je pomembno, da na tej točki na kratko povzamem glavne značilnosti za obe državi, ki sem ju podrobneje predstavila v šestem poglavju.

Slovenski trg delovne sile je v preteklosti doživel dve pomembni prelomnici, ki sta ga pomembno zaznamovali. Prva prelomnica je bila leta 1991, ko se je Slovenija osamosvojila in je začela prehajati iz socialističnega v tržno gospodarstvo. Prehod je prinesel precej sprememb, ki so vplivale na sam trg dela, zaposlitveno strukturo ipd. (Svetlik in drugi 2001; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2013). Druga prelomnica je bila leta 2004, ko je Slovenija vstopila v EU in s tem prevzela evropske smernice in politike glede regulacije trga delovne sile (Kanjuo Mrčela in drugi 2010). Stanje na slovenskem trgu delovne sile trenutno ni preveč pozitivno. V zadnjih letih se stopnja delovne aktivnosti in stopnja rasti zaposlenosti

zmanjšuje, posledično se povečuje stopnja brezposelnosti, plačna vrzel med spoloma narašča, narašča pa tudi tveganje za revščino in socialno izključenost ter tveganje za revščino med zaposlenimi osebami<sup>20</sup>. Avtorji (glej Domadenik in drugi 2013) poleg tega opozarjajo, da je trg delovne sile (kljub premikom k večji prožnosti) še vedno premalo prožen in se ne prilagaja dovolj hitro spremembam, ki se odvijajo na ravni, kar pomeni, da je delež zaposlenih v prožnih oblikah zaposlitve (v primerjavi z EU povprečjem) še vedno precej nizek. Za slovenski trg delovne sile je značilna tudi visoka pokritost s kolektivnimi pogodbami in razmeroma nizka vključenost v sindikate (Worker-participation.eu 2014).

Nekoliko drugačno stanje je na Nizozemskem, ki ima v primerjavi s Slovenijo višjo stopnjo delovne aktivnosti (v letu 2013 je nekoliko upadla), višjo stopnjo rasti zaposlenosti (ki je v zadnjih letih sicer upadla) in nižjo stopnjo brezposelnosti (ki v zadnjih letih vseeno narašča). Plačna vrzel v zadnjih letih upada (vendar je še vedno višja kot v Sloveniji), prav tako upada tudi stopnja tveganja za revščino in socialno izključenost ter stopnja tveganja za revščino med zaposlenimi osebami (ki je že tako nižja kot v Sloveniji)<sup>21</sup>. Nizozemsko gospodarstvo je prepoznavno po visoki prožnosti trga delovne sile, ki ga lahko danes opišemo kot stabilen trg z dobro socialno varnostjo in prožnimi oblikami zaposlovanja, kjer je v ospredju delovnik s krajšim delovnim časom. Tudi na Nizozemskem je pokritost s kolektivnimi pogodbami visoka, vključenost v sindikate pa je nižja kot v Sloveniji (Gerritsen in Hoj 2013; EIRO 2014; Holland; Pioneers in international business 2014).

Pomembno je izpostaviti dve posebnosti, ki sta imeli in imata še vedno vpliv na delo s krajšim delovnim časom ter po katerih se slovenski in nizozemski trg delovne sile razlikujeta. Prvo razliko opazimo pri sindikatih. Na Nizozemskem so se v preteklosti oblikovali sindikati, ki so jih sestavljali samo delavci v prožnih oblikah zaposlitve. Poleg tega so sindikati v svoje delovanje poskušali aktivno vključevati tudi zaposlene v prožnih oblikah zaposlitve in so tako postali močnejši ter učinkovitejši pri vplivanju na spreminjanje zakonodaje tudi v prid prožnim oblikam zaposlovanja (Gumbrell-McCormick 2011). V Sloveniji pa se je oblikoval sindikat, ki ga sestavljajo samo mladi, ki spodbuja povečevanje zaposlovanja mladih in si med drugim prizadeva tudi za izboljševanje zakonodaje za prožne oblike zaposlovanja (Mladi Plus 2014). Druga posebnost so agencije za zaposlovanje, katerih pomen in delovanje v zadnjih

---

<sup>20</sup> Glej analize o indikatorjih spolne neenakosti za Slovenijo v petem poglavju.

<sup>21</sup> Glej analize o indikatorjih spolne neenakosti za Nizozemsko v petem poglavju.

letih (predvsem na Nizozemskem) močno narašča. Na Nizozemskem agencije za začasno zaposlovanje delavcem nudijo prožno obliko zaposlitve, kjer gre v večini primerov za delo za določen čas in/ali delo s krajšim delovnim časom (Gumbrell-McCormick 2011). Tudi v Sloveniji se večja podjetja (kot so na primer Krka, Revoz, Lek in druga) v vedno večji meri poslužujejo zaposlovanja delavcev preko zasebnih kadrovskih agencij (kot so Adecco, Manpower ipd.), da na ta način zaščitijo sebe in odgovornost zaposlovanja ter odpuščanja delavcev prenesejo na agencijo. Kljub temu, da zaposlovanje preko zasebnih agencij v Sloveniji narašča, vseeno še ni tako zelo razširjeno (kot recimo na Nizozemskem) in zato tudi še ni tako dobro raziskano.

Trg delovne sile v Sloveniji je torej drugačen kot na Nizozemskem. Nizozemska spada med zahodne države, ki so bolj razvite, imajo bolj dinamičen trg delovne sile in visoko stopnjo participacije žensk v zaposlitvah s krajšim delovnim časom. Slovenija pa spada med postsocialistične države z bolj statičnim trgom delovne sile in visoko stopnjo vključenosti žensk v zaposlitve s polnim delovnim časom.

Pri primerjavi razmer na trgu delovne sile je potrebno seveda upoštevati tudi razlike v bruto domačem proizvodu, življenjskem standardu, plačah itd. Slovenija ima v primerjavi z Nizozemsko namreč nižji bruto domači proizvod, nižjo povprečno bruto plačo na uro, občutno nižjo letno neto plačo, višje davčne stopnje zaposlenih z nizkimi plačami in posledično tudi nižjo stopnjo zadovoljstva z življenjem (Eurostat 2014). Lahko bi torej rekli, da so življenjski standard in same življenjske razmere v Sloveniji slabše kot na Nizozemskem.

Na prožnost trga delovne sile, razmere za zaposlene v prožnih oblikah zaposlitve in na samo odločitev glede zaposlitve moških in (še posebej) žensk, imajo ključen vpliv politike zaposlovanja in tudi socialne politike, ki se navezujejo na starševstvo in skrb ter vzgojo otrok. Na ravni EU je bilo sprejetih veliko konvencij in direktiv, ki so pripomogle k boljšemu položaju delavcev v prožnih oblikah zaposlitve in tudi k bolj učinkovitemu usklajevanju dela in družine. Od držav članic je bilo nato odvisno kako so jih implementirale in aktualizirale v okviru svoje zakonodaje in svojih lastnih politik in programov (Kanjuro Mrčela in Černigoj Sadar 2004; European Commission 2005).

Obe izbrani državi glede delovnika s krajšim delovnim časom in politik, ki se dotikajo tematike starševstva in varstva otrok, zavezujejo konvencije in direktive, ki so bile sprejete na ravni EU. Le te določajo minimalne standarde, ki jih morata imeti državi dosežene. V obeh državah je zakonodaja na področju dela s krajšim delovnim časom dobro urejena. Zaposlovanje za krajši delovni čas v obeh državah ureja več zakonov, ki prepovedujejo diskriminacijo glede na dolžino delovnega časa, glede na spol, zagotavljajo letni dopust za zaposlene s krajšim delovnim časom itd. Obe državi sta sprejeli tudi načelo sorazmernosti, ki delavcem v prožnih oblikah zaposlitve zagotavlja sorazmerno (glede na dolžino delovnega časa) enake pravice in obveznosti s tistimi, ki so zaposleni za polni delovni čas. Tako naj bi bil položaj delavcev zaposlenih s krajšim delovnim časom (sorazmerno) enakopraven položaju zaposlenim s polnim delovnim časom. Kljub razmeroma dobro urejeni zakonodaji, se zaposleni s krajšim delovnim časom v obeh državah še vedno srečujejo in soočajo s problemom nižje varnosti, diskriminacijo, segregacijo in drugimi tveganji, ki se pojavijo zaradi njihove prožne oblike zaposlitve (Svetlik in drugi 2001; Drobnič 2009; Dutch Civil Law 2014; Statistics Netherlands 2014).

Več razlik med državama opazimo pri zakonodaji, ki se navezuje na starševstvo in vzgojo ter skrb za otroke. Slovenija ima dobro urejene starševske dopuste in institucionalno varstvo otrok, ki se je uredilo že v 80. in 90. letih prejšnjega stoletja. Ženskam je bila tako od takrat naprej omogočena integracija v plačano delo s polnim delovnim časom, saj je javna mreža vrtcev v Sloveniji dobro razvita, poleg tega pa so porodniški dopusti plačani s strani države (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar 2004).

Na Nizozemskem je situacija nekoliko drugačna. V 80. in 90. letih je bilo za institucionalno varstvo otrok zelo slabo poskrbljeno. Javnih vrtcev ni bilo veliko, poleg tega so bili cenovno precej nedostopni. To je ženskam predstavljalo veliko oviro pri vstopu na trg delovne sile in so se bile primorane zaposlovati za krajši delovni čas ali ostati doma. Tudi starševski dopust je na Nizozemskem slabše urejen kot v Sloveniji. Odsotnost z dela zaradi rojstva ali bolezni otroka v preteklosti ni bila plačana, saj naj bi za državo predstavljala prevelik strošek. Šele leta 2001 so na Nizozemskem sprejeli nov zakon, ki je vpeljal plačan porodniški dopust, leta 2005 pa so se izboljšale tudi razmere glede otroškega varstva, ki je postalo subvencionirano s strani države (Bosch in drugi 2008; Yerkes 2009).

Ko primerjamo zakonodajo v obeh državah glede dela s krajšim delovnim časom, vidimo, da je stanje precej podobno, in da je »v teoriji« za zaposlene s krajšim delovnim časom dobro poskrbljeno. Na Nizozemskem so bile sicer razmere urejene veliko prej kot v Sloveniji, kar je posledica tega, da je delo s krajšim delovnim časom na Nizozemskem prisotno že veliko dalj časa in je tudi veliko bolj razširjeno kot v Sloveniji. Opaznejše razlike zasledimo pri zakonodaji povezani s starševstvom in varstvom otrok, ki je v Sloveniji bolj urejena.

Lahko bi sklepali, da je za razlike med državama v participaciji v zaposlitvah s krajšim delovnim časom v večji meri »kriva« zakonodaja, ki ureja starševstvo in otroško varstvo. V Sloveniji je namreč za omenjene razmere zelo dobro poskrbljeno, kar je ženskam omogočilo in še vedno omogoča zaposlovanje s polnim delovnim časom. Medtem ko je bilo v preteklosti stanje na Nizozemskem precej slabše kot je danes. Kljub sprejemanju novih zakonov, ki so močno izboljšali razmere in ženskam omogočajo lažje vključevanje na trg delovne sile in jim omogočajo tudi delo z daljšim delovnim časom, med ljudmi še vedno prevladuje precej negativno mnenje o institucionaliziranem varstvu. Ženske na Nizozemskem zato v večji meri raje same skrbijo za otroke in skrajšajo obseg svojih delovnih ur, se pravi, da se zaposlijo s krajšim delovnim časom, kot pa da bi otroka vpisale v vrtec in se zaposlile s polnim delovnim časom (kot je to prevladujoča praksa v Sloveniji).

Poleg razmer na trgu delovne sile in nacionalne zakonodaje, je torej pomembno tudi mišljenje ljudi oziroma prevladujoče vrednote in norme, ki imajo precejšen vpliv na odločitev posameznika/ice glede vrste zaposlitve in dolžine delovnika. Spremembe, ki so se odvijale na trgu delovne sile, so namreč vplivale tudi na pogled na družino in spolne vloge. Prihaja do premika od tradicionalne delitve spolnih vlog k bolj egalitarni oziroma enakopravni delitvi spolnih vlog in tudi samega družinskega dela. Moški ni več viden kot edini izključni hranilec družine, poleg tega se od njega pričakuje tudi aktivnejšo vključenost v vzgojo in skrb za otroke ter pomoč pri opravljanju družinskih in gospodinjskih opravil. Ženska na drugi strani ni več pojmovana izključno kot gospodinja, žena in mama, temveč se od nje pričakuje, da bo poleg skrbi za družino/gospodinjstvo, prisotna tudi na trgu dela in tako pripomogla k ekonomski podpori družine (Sparreboom 2014).

Ko primerjamo vrednote Slovencev in Nizozemcev, opazimo podobnosti in razlike. V obeh državah so ljudje razmeroma zadovoljni s svojim življenjem na sploh in z delom (delež je nekoliko višji na Nizozemskem). Najpomembnejša vrednota Slovencev je družina, na drugem



mestu pa je delo, pri katerem je za zaposlene najbolj pomembno zanimivo delo, prijetni sodelavci in storilnost dela. Na Nizozemskem je prav tako najpomembnejša vrednota družina, ki ji sledi prijateljstvo, delo pa je šele na petem mestu, pri katerem je zaposlenim najbolj pomembno zaupanje, osebno zadovoljstvo in osebna rast (Rus in Toš 2005; Yerkes 2009; Kanjuo Mrčela in drugi 2010).

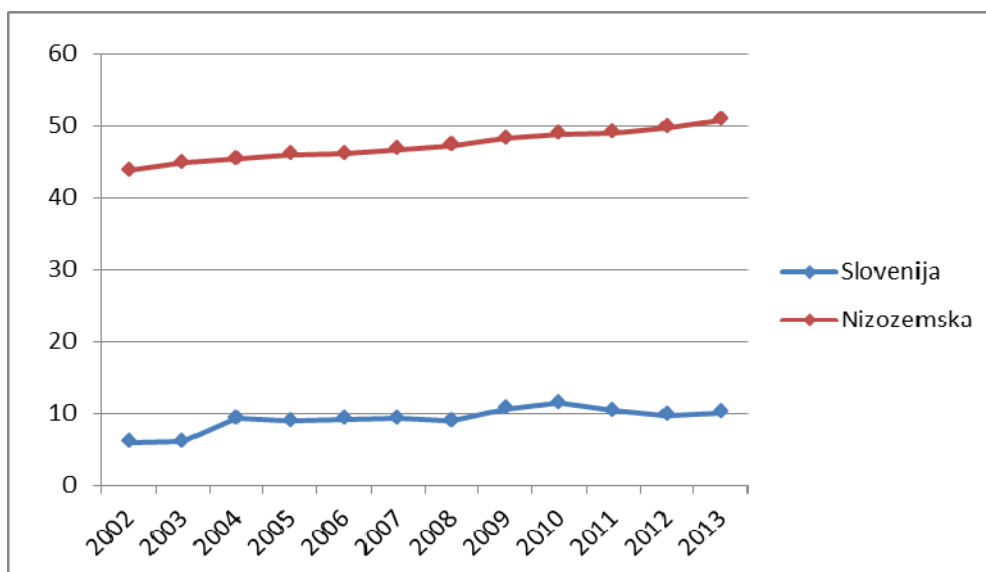
Pri primerjavi vrednot povezanih z delom sem ugotovila, da je Slovincem delo bolj pomembno kot Nizozemcem. Vzrok za to lahko iščemo v tem, da je delo s polnim delovnim časom v Sloveniji že dolgo pojmovano kot norma – tako za moške, kot tudi za ženske, medtem ko je Nizozemska precej bolj tradicionalna država, kjer je bilo v preteklosti čutiti močan vpliv cerkve in je bila tudi delitev vlog v družini veliko bolj tradicionalna, kar je vodilo do tega, da so ženske kasneje začele vstopati na trg delovne sile. Manjša pomembnost dela na Nizozemskem je lahko tudi posledica dejstva, da je veliko število delovno aktivnih oseb zaposlenih s krajšim delovnim časom in jim tako delo ne predstavlja osrednjega pomena v življenju.

Spremembe (do katerih je prišlo v obeh državah) v pojmovanju dela, družine in spolnih vlog v javni in zasebni sferi, so se torej odvajale istočasno, saj sta družina in delo ter posledično tudi delitev spolnih vlog med sabo močno povezani. Ljudje v Sloveniji danes sprejemajo dejstvo, da so ženske z družino zaposlene za polni delovni čas, in da svoje službene obveznosti vseeno zadovoljivo uskladijo s skrbjo za otroke. Vedno bolj sprejemljivo postaja tudi delo s krajšim delovnim časom, predvsem v primeru, ko ima ženska majhne (predšolske) otroke. Na drugi strani je še vedno opazen tradicionalen vpliv pojmovanja spolnih vlog v družini in na trgu delovne sile, kjer je moški viden kot glavni hranilec družine in zato zanj ni sprejemljivo (v tolikšni meri kot za ženske), da bi ostal doma in skrbel za otroke. Tudi na Nizozemskem se vrednote in pogledi na delo in skrb za družino spreminjajo, čeprav v primerjavi s Slovenijo, v večji meri ostajajo prisotni tradicionalni pogledi na delitev vlog v družini in družbi nasploh. Ljudje na Nizozemskem v vedno večji meri pozitivno sprejemajo zaposlovanje mater in tudi očetov ter delo s krajšim delovnim časom vidijo kot pozitivno rešitev za usklajevanje službenih obveznosti s skrbjo za otroke. Kljub temu se vrednote spreminjajo počasi in se zato še vedno ohranja vloga moškega kot glavnega hranilca družine, kar vodi do dejstva, da je med nizozemskimi moškimi še vedno veliko bolj zaželena zaposlitev s polnim delovnim časom.

Pri analizi delovnika s krajšim delovnim časom v Sloveniji in na Nizozemskem sem prišla do ugotovitev, da med državama prihaja do razlik glede deleža zaposlenih s krajšim delovnim časom, spolne, starostne in izobrazbene strukture, glede razlogov, ki vodijo v odločitev za delo s krajšim delovnim časom in drugih razlik, ki jih bom predstavila v nadaljevanju.

Na Nizozemskem je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom občutno višji kot v Sloveniji in je od leta 2002 do leta 2013 konstantno naraščal, medtem ko je v Sloveniji nihal. Na Nizozemskem je bilo v letu 2002 s krajšim delovnim časom zaposlenih 43,9 % vseh zaposlenih, medtem ko je omenjeni odstotek v Sloveniji znašal le 6,1 %. Na Nizozemskem je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom do leta 2013 narasel na 50,8 %, kar pomeni, da se je povečal za 6,9 odstotnih točk. V Sloveniji je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom v letu 2013 znašal 10,1 %, kar pomeni, da je od leta 2002 do leta 2013 narasel za 4 odstotne točke (glej Graf 7.1).

Graf 7.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013



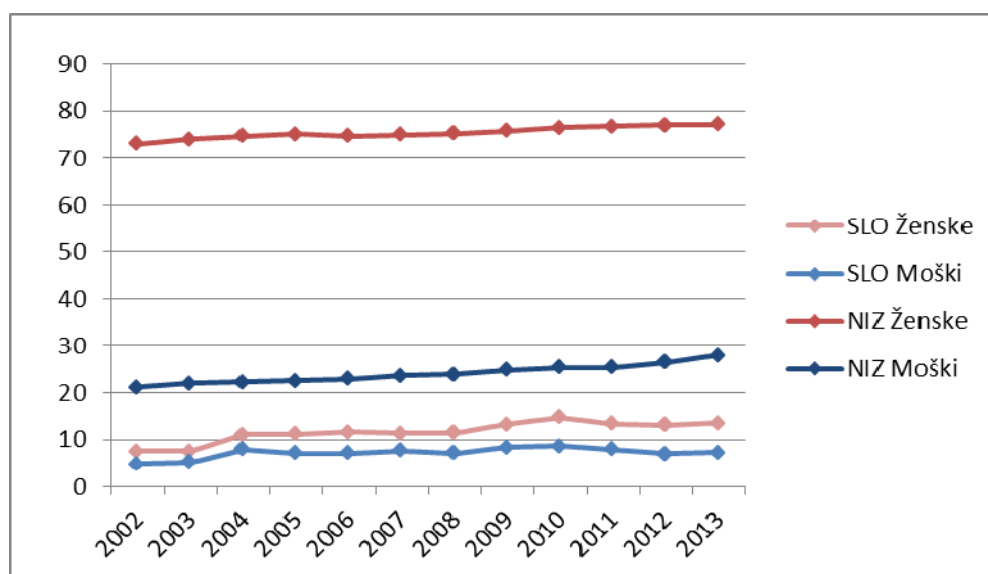
Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Tudi, ko primerjamo delež zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol v obeh izbranih državah, opazimo velike razlike. V Sloveniji je med zaposlenimi s krajšim delovnim časom več žensk, vendar razlika z moškimi ni velika, saj so deleži za oba spola razmeroma nizki. V letu 2002 je bilo med vsemi zaposlenimi ženskami 7,5 % žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom, med moškimi pa je bilo takšnih 4,9 %. Do leta 2013 je delež za ženske

narasel na 13,5 % in na 7,3 % za moške. V večji meri je torej narasel delež žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, in sicer za 6 odstotnih točk, medtem ko je za moške delež narasel za 2,4 odstotne točke.

Na Nizozemskem je delež žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, veliko višji kot delež moških. V letu 2002 je bilo med vsemi zaposlenimi ženskami kar 73,1 % žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom, med moškimi pa je bilo takšnih 21,2 %. Delež je do leta 2013 za oba spola konstantno naraščal in v letu 2013 dosegel 77,2 % za ženske in 27,9 % za moške. Delež moških zaposlenih s krajšim delovnim časom se je v omenjenem obdobju povečal za 6,7 odstotnih točk, medtem ko je delež za ženske narasel za 4,1 odstotne točke (glej Graf 7.2).

Graf 7.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2002 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Vidimo, da med zaposlenimi s krajšim delovnim časom najbolj izstopa delež žensk na Nizozemskem. Zanimiv je podatek, da je delež moških na Nizozemskem, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, precej višji od deleža žensk v Sloveniji, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom. Visoka participacija moških v zaposlitvah s krajšim delovnim časom je torej posebnost Nizozemske. Do nje prihaja zaradi sprememb na nizozemskem trgu delovne sile, katerih rezultat je vedno več delovnih mest v storitvenem sektorju, kjer prevladujejo prožne oblike zaposlovanja, kar tudi moške (tako kot ženske) prisili v takšno obliko zaposlitve. Drugi

razlog za visok delež moških na delovnih mestih s krajšim delovnim časom je naraščanje pomena izobrazbe, zaradi katere moški poskušajo uskladiti izobraževanje z delom in se tako odločijo za zaposlitev s krajšim delovnim časom. Vedno več nizozemskih moških se za zaposlitev s krajšim delovnim časom odloči tudi zaradi spreminjanja družinskih vrednot, saj poskušajo s skrajšanjem delovnih ur bolje uskladiti službene in družinske obveznosti ter bolj aktivno sodelovati pri vzgoji in skrbi za otroke (Sheridan 2004; Bjørnholt 2010).

Pri primerjavi starosti (kjer moramo upoštevati, da so bili podatki podani tako, da vsak spol predstavlja 100 %) oseb, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, lahko vidimo, da med državama ponovno prihaja do razlik, vendar lahko kljub temu opazimo tudi nekaj podobnosti. V obeh državah je bilo v letu 2013 največ zaposlenih s krajšim delovnim časom v starostni skupini od 25 do 49 let, najmanj pa v starostni skupini nad 65 let.

Med ženskami zaposlenimi s krajšim delovnim časom v Sloveniji je bilo leta 2013 kar 46 % zaposlenih v starostni skupini od 25 do 49 let, sledi pa ji najmlajša skupina od 15 do 24 let, kjer je bilo zaposlenih 23,7 % žensk. Na Nizozemskem je bil delež žensk med 25. in 49. letom višji, in sicer je v letu 2013 znašal kar 53,8 %, sledijo pa ji ženske v starostni skupini od 50 do 64 let z 26,6 %. Pri starostni skupini nad 65 let vidimo, da je bil delež za ženske na Nizozemskem zelo nizek, in sicer je znašal 1,5 %, medtem ko je v Sloveniji dosegel 8,1 %.

Ko primerjamo podatke za moški spol za leto 2013, so najvišja odstopanja glede na državo opazna v najstarejši starostni skupini, kjer je bil delež zaposlenih s krajšim delovnim časom višji v Sloveniji. Ko primerjamo najmlajšo starostno skupino moških (kjer je v obeh državah zaposlenih največ moških s krajšim delovnikom), je situacija obratna kot pri ženskah in je bil višji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom na Nizozemskem. Med vsemi moškimi, ki so zaposleni s krajšim delovnikom, je bilo v letu 2013 namreč 35,7 % starih od 15 do 24 let, v Sloveniji pa je takšnih 31,2 %. V obeh državah je bil tudi delež moških zaposlenih s krajšim delovnikom med 25. in 49. letom starosti precej visok (30,4 % v Sloveniji in 31,9 % na Nizozemskem), a je razlika glede na državi zelo majhna (glej Tabelo 7.1).

Pričakovala sem, da bo delež moških v omenjeni starostni skupini (med 25 in 49 let) na Nizozemskem višji (v primerjavi z deležem v Sloveniji), saj naj bi se na Nizozemskem vedno več moških odločilo za delo s krajšim delovnim časom tudi zaradi usklajevanja dela in družine.

Tabela 7.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na starost in spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji in na Nizozemskem v letu 2013

	Slovenija			Nizozemska		
	Ženske	Moški	Skupaj	Ženske	Moški	Skupaj
<b>15-24</b>	23,7	31,2	26,7	18,1	35,7	23,2
<b>25-49</b>	46	30,4	39,8	53,8	31,9	47,4
<b>50-64</b>	22,2	24,6	23,1	26,6	23,5	25,7
<b>65 +</b>	8,1	13,8	10,4	1,5	8,9	3,7

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Podatki potrjujejo ugotovitve iz literature, da je največ žensk s krajšim delovnim časom zaposlenih v starostni skupini<sup>22</sup>, v kateri se ženske odločajo za otroke (Plantenga 1996; Garnero in drugi 2014). Tudi za moške so statistični podatki potrdili ugotovitev iz literature, da naj bi bilo med moškimi, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, največ tistih, ki so mlajši od 24 let (Gregory in Connolly 2008; Bjørnholt 2010).

Med zaposlenimi s krajšim delovnim časom je bilo v letu 2013 v obeh državah največ zaposlenih s srednjo izobrazbo (v Sloveniji 59,6 % in na Nizozemskem 44,2 %) in najmanj z nizko izobrazbo (v Sloveniji 16,3 % in na Nizozemskem 26,1 %), vendar lahko vseeno opazimo precej vidna odstopanja v odstotkih. Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki imajo nizko stopnjo izobrazbe, je bil precej višji na Nizozemskem (za 9,8 odstotnih točk), delež tistih s srednjo stopnjo izobrazbe pa je bil občutno višji v Sloveniji (za 15,4 odstotnih točk). Opazna razlika je tudi pri tistih, ki imajo visoko stopnjo izobrazbe, in sicer je bilo le teh več na Nizozemskem (za 5,6 odstotnih točk) (glej Tabelo 7.2).

Razlike se pokažejo tudi pri primerjavi stanja iz leta 2008 in leta 2013. V Sloveniji se je med ženskami, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, zmanjšal delež zaposlenih med nizko (za 7,5 odstotnih točk) in srednje (za 6,8 odstotnih točk) izobraženimi in za kar 14,3 odstotnih točk narasel med visoko izobraženimi. Na Nizozemskem je delež med nizko izobraženimi ženskami padel za 2,9 odstotne točke ter narasel med srednje (za 0,1 odstotne točke) in visoko (2,7 odstotnih točk) izobraženimi.

<sup>22</sup> V literaturi je navedena starost žensk od 27 do 34 let, pri statističnih podatkih Eurostata pa so bile starostne skupine zastavljene širše in je skupina obsegala od 25 do 49 let.

Pri spremembah med moškimi, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, prav tako prihaja do razlik med državama. V Sloveniji je delež moških zaposlenih s krajšim delovnim časom upadel med nizko (za 6,4 odstotnih točk) in srednje (za 0,9 odstotne točke) izobraženimi moškimi ter za 7,3 odstotne točke narasel med visoko izobraženimi. Na Nizozemskem je delež med visoko izobraženimi moškimi, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, ostal nespremenjen, se je pa za 2,3 odstotne točke povišal delež med nizko izobraženimi moškimi in za 2,3 odstotne točke znižal med srednje izobraženimi moškimi (glej Tabela 7.2).

Tabela 7.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol in najvišjo doseženo izobrazbo po ISCED lestvici (med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom med 15. in 64. letom, kjer vsak spol predstavlja 100 %) v Sloveniji in na Nizozemskem v letih 2008 in 2013

		Slovenija			Nizozemska		
		Ženske	Moški	Skupaj	Ženske	Moški	Skupaj
2008	0 do 2	21,6	25,9	23,4	27	28,9	28,9
	3 in 4	64,1	64,7	64,3	45,4	43,4	43,4
	5 do 8	14,3	9,4	12,3	27,7	27,7	27,7
2013	0 do 2	14,1	19,5	16,3	24,1	31,2	26,1
	3 in 4	57,3	63,8	59,6	45,5	41,1	44,2
	5 do 8	28,6	16,7	24,1	30,4	27,7	29,7

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Pri ženskah in moških, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, je v Sloveniji v obdobju od leta 2008 do leta 2013 prišlo do večjih sprememb v izobrazbeni strukturi kot na Nizozemskem. Lahko bi rekli, da so to spremembe na slabše, saj je v Sloveniji med zaposlenimi s krajšim delovnikom vedno večje število visoko izobraženih.

Statistični podatki torej ne potrjujejo ugotovitev iz literature, da naj bi se v večji meri s krajšim delovnikom zaposlovali tisti posamezniki, ki imajo nizko stopnjo izobrazbe (Gerritsen in Hoj 2013). To je v večji meri držalo pred leti, danes pa se delež posameznikov z nizko izobrazbo, ki so zaposleni za krajši delovni čas, zmanjšuje in narašča delež tistih z visoko izobrazbo.

Pri analizi razlogov, ki posameznike vodijo v odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom, opazimo, da med izbranimi državama prihaja do velikih razlik. V letu 2008 je bil v Sloveniji med moškimi (41,5 %) in ženskami (34,1 %) najbolj pogost razlog za odločitev za

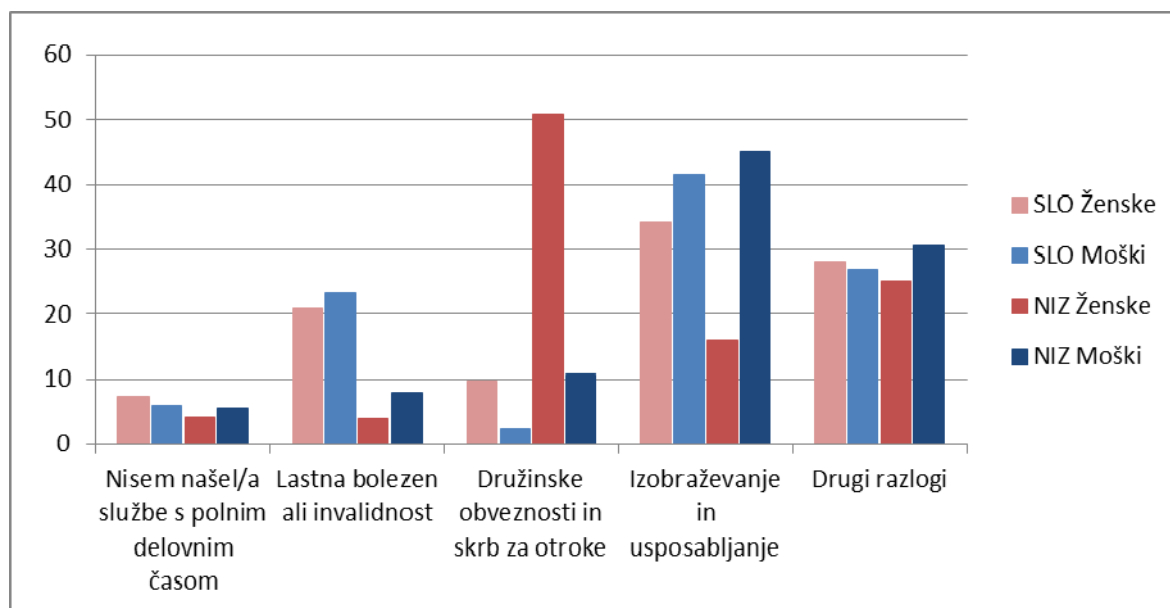
delo s krajšim delovnim časom izobraževanje in usposabljanje, najmanj pogost razlog pa so bile družinske obveznosti in skrb za otroke. Zaradi družinskih obveznosti se je za delo s krajšim delovnim časom odločilo samo 9,7 % Slovenk in le 2,2 % Slovencev.

Na Nizozemskem je bil med moškimi prav tako najbolj pogost razlog za delo s krajšim delovnim časom izobraževanje in usposabljanje (45,1 %), najmanj pogost pa dejstvo, da niso našli službe s polnim delovnim časom (5,6 %). Med ženskami na Nizozemskem je bil najbolj pogost razlog za odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom skrb za otroke in družinske obveznosti, in sicer je ta razlog navedlo kar 50,8 % vseh žensk, medtem ko pri moških ta odstotek znaša le 10,8 %. Najmanj pogost razlog za ženske je bila lastna bolezen ali invalidnost (4 %) (glej Graf 7.3).

Med izbranimi državama lahko največjo razliko v razlogih, ki vodijo v odločitev za delo s krajšim delovnim časom, opazimo pri razlogih lastne boleznin in invalidnosti, kjer je bil delež za Slovenijo veliko višji kot za Nizozemsko (v Sloveniji je znašal 44,2 % in 11,8 % na Nizozemskem) in pri družinskih obveznostih, kjer je bil delež veliko višji na Nizozemskem (v Sloveniji je znašal 11,9 %, na Nizozemskem pa 61,6 %). Najmanjša razlika med državama je bila pri drugih razlogih, kjer je znašala le 0,7 odstotne točke (omenjeni razlog je bil bolj pogost na Nizozemskem).

Ko primerjamo razloge za obe državi, vidimo, da v Sloveniji prihaja do precej manjših razlik med spoloma. Največje razlike glede na spol so pri razlogih kot so družinske obveznosti in izobraževanje, vendar ne presegajo 7,5 %. Medtem ko so razlike med spoloma na Nizozemskem precej velike. Pri razlogu družinskih obveznosti je razlika glede na spol kar 40 % (kjer je razlog bolj pomemben ženskam), pri izobraževanju pa 29,1 % (kjer je razlog bolj pomemben moškim) (glej Graf 7.3).

Graf 7.3: Razlogi za odločitev za zaposlitev s krajšim delovnim časom glede na spol v Sloveniji in na Nizozemskem v letu 2008



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Za Slovenijo sem v četrtem poglavju predstavila še razloge za odločitev za delo s krajšim delovnim časom v letu 2013, ki za Nizozemsko žal niso na voljo.

Primerjava razlogov za leto 2008 in 2013 je pokazala, da je v Sloveniji nekoliko narasla pomembnost družinskih obveznosti in skrbi za otroke, dejstvo, da posameznik ni našel službe s polnim delovnim časom in drugi razlogi, upadla pa je pomembnost izobraževanja in usposabljanja.

Zanimivo bi bilo primerjati tudi kako so se omenjeni razlogi od leta 2008 do leta 2013 spremenili na Nizozemskem. Glede na trende zaposlovanja in stanje na trgu delovne sile na Nizozemskem in na splošno v državah EU bi lahko predvidevali, da je pomembnost razloga skrbi za družino in otroke narasla (še posebej med ženskami). Upoštevajoč svetovno finančno in gospodarsko krizo ter vedno slabše pogoje na trgu dela bi lahko pričakovali tudi naraščajočo pomembnost razloga, da oseba ni našla službe s polnim delovnim časom.

Pričakovala sem, da bo med ženskami v Sloveniji višji delež takšnih, ki se za delo s krajšim delovnim časom odločijo zaradi družinskih obveznosti, vendar vidimo, da temu ni tako. Ženske v Sloveniji se tako močno razlikujejo od žensk na Nizozemskem in se pri razlogih za odločitev za delovnik s krajšim delovnim časom v večji meri približajo moškim v Sloveniji in



moškimi na Nizozemskem. Ženskam v Sloveniji je torej (tako kot moškimi v Sloveniji in moškimi na Nizozemskem) zelo pomembno izobraževanje in usposabljanje. Na podlagi tega lahko sklepamo, da večjo pomembnost pripisujejo tudi delu in karieri. Takšne razlike med državama lahko pripisujemo dejstvu, da je Nizozemska v primerjavi s Slovenijo še vedno bolj konservativna država, kjer je delitev spolnih vlog v zasebni in javni sferi še vedno videna bolj tradicionalno, kar pomeni, da dajejo moški večji poudarek na delo, kariero in izobraževanje, za ženske pa je bolj pomembna družina in skrb za otroke.

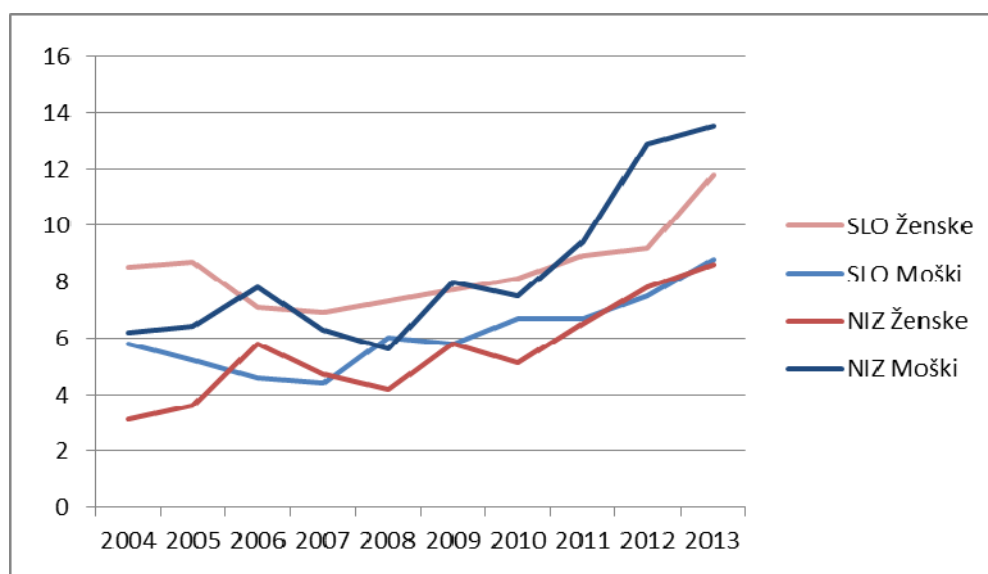
Če upoštevamo in pri analizi povežemo podatke o starostnih skupinah in stopnji izobrazbe zaposlenih s krajšim delovnim časom ter razlogih za odločitve za delo s krajšim delovnim časom, lahko predvidevamo, da razmeroma visok delež moških (v obeh državah) v starostni skupini med 25. in 49. letom ni posledica skrbi za otroke in družinske obveznosti, temveč odločitve za nadaljevanje izobraževanja ali usposabljanja ob delu, zaradi česar so moški nekako primorani skrajšati obseg svojih delovnih ur.

Ko pri analizi zaposlenosti s krajšim delovnim časom govorimo o razlogih, zaradi katerih so se posamezniki odločili za zaposlitev s krajšim delovnim časom, je pomembno ločiti med prostovoljno in neprostovoljno odločitvijo za takšno vrsto zaposlitve. Odločitve za delo s krajšim delovnim časom zaradi bolezni, invalidnosti ali zato, ker je bila to edina možnost za vstop na trg dela, ker oseba ni našla službe s polnim delovnim časom, bi lahko označili za neprostovoljno, medtem ko je odločitev za prožno obliko zaposlitve zaradi nadaljevanja izobraževanja ali usposabljanja prostovoljna.

Če gledamo na splošno (upoštevajoč oba spola), delež neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom v obeh državah narašča, vendar je delež višji v Sloveniji. V letu 2004 je omenjeni delež v Sloveniji znašal 7,4 % in je do leta 2013 narasel na 10,6 %. Na Nizozemskem je v letu 2004 znašal 3,9 % ter je do leta 2013 narasel na 9,9 %. Kljub višjemu deležu v Sloveniji, je delež neprostovoljno zaposlenih med letom 2004 in letom 2013 v večji meri narasel na Nizozemskem (v Sloveniji je narasel za 3,2 odstotne točke in na Nizozemskem za 6 odstotnih točk). To pomeni, da je v obeh državah vedno več delavcev, ki se morajo proti svoji volji/želji zaposliti s krajšim delovnim časom, vendar je delež le teh višji na Nizozemskem.

Med državama opazimo tudi razlike glede na spol. V Sloveniji je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki se za takšno obliko zaposlitve niso odločili prostovoljno, višji med ženskami, na Nizozemskem pa je višji med moškimi. Leta 2013 je bilo med ženskami v Sloveniji 11,8 % takšnih, ki se za delo s krajšim delovnim časom niso odločile prostovoljno, med moškimi na Nizozemskem pa je bil ta odstotek višji in je znašal 13,5 %. Od leta 2004 do leta 2013 je tako med neprostovoljno zaposlenimi s krajšim delovnim časom najbolj narasel delež moških na Nizozemskem, in sicer za kar 7,3 odstotne točke, sledil pa mu je delež žensk na Nizozemskem, ki je narasel za 5,5 odstotnih točk. V Sloveniji je med neprostovoljno zaposlenimi s krajšim delovnim časom (v omenjenem obdobju) delež žensk narasel za 3,3 odstotne točke, za moške pa je delež narasel za 3 odstotne točke (glej Graf 7.4).

Graf 7.4: Odstotek neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom glede na spol (glede na % vseh zaposlenih s krajšim delovnim časom med 15 in 64 let) v Sloveniji in na Nizozemskem od 2004 do 2013



Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

Za naraščanje neprostovoljnega zaposlovanja z delovnikom s krajšim delovnim časom v obeh državah bi lahko iskali razloge v vedno slabšem stanju na trgu delovne sile, zaradi katerega se mora vse več posameznikov odločiti za prožno obliko zaposlitve, ker mu le ta predstavlja edino možnost za participacijo na trgu delovne sile in s tem tudi edino možnost za preživetje. Predvsem mladi se soočajo s problemi, ko prvič vstopajo na trg delovne sile in težko najdejo ustrezno zaposlitev. Iskanje zaposlitve postaja problem tudi za visoko izobražene, ki prav tako težko najdejo delovno mesto, ki bi ustrezalo njihovi izobrazbi in željam (Bjørnholt 2010). To

potrdijo tudi predstavljeni statistični podatki o tem, da je med zaposlenimi s krajšim delovnim časom razmeroma visok delež mladih in da delež posameznikov z visoko izobrazbo, ki se zaposlujejo v zaposlitvah s krajšim delovnim časom, v zadnjih letih narašča.

V petem poglavju naloge sem predstavila in analizirala indikatorje spolne neenakosti na trgu delovne sile, ki jih bom v nadaljevanju primerjala za obe državi in ugotovitve navezala na delovnik s krajšim delovnim časom.

Eden izmed najbolj očitnih indikatorjev spolne neenakosti je zagotovo spolna segregacija poklicev, do katere lahko prihaja na horizontalni ali vertikalni ravni. Ko primerjamo obe državi, vidimo, da je horizontalna segregacija višja v Sloveniji, vendar je ta razlika zelo majhna. V letu 2012 je IP indeks v Sloveniji znašal 25,8 in 25,5 na Nizozemskem. To pomeni, da je porazdelitev glede na sektorje/poklice po spolu za 0,3 odstotne točke bolj enakomerna na Nizozemskem. Ko primerjamo deleže zaposlenih v določenih sektorjih, vidimo, da je v Sloveniji delež oseb, ki so zaposlene v kmetijstvu in industriji, višji kot na Nizozemskem, na Nizozemskem pa je višji delež oseb, ki so zaposlene v storitvah (čeprav je tudi v Sloveniji omenjeni odstotek najvišji med vsemi tremi panogami/sektorji)<sup>23</sup>.

Razlog za zelo veliko število zaposlenih v storitvenem sektorju na Nizozemskem lahko pripišemo visokemu deležu zaposlenih s krajšim delovnim časom, ki se v veliki meri zaposlijo ravno v storitvah. Ker je med zaposlenimi s krajšim delovnim časom več žensk, je zato delež zaposlenih žensk v storitvah še toliko višji od deleža moških.

Pri analizi in primerjavi vertikalne segregacije ugotovimo, da le ta v obeh državah predstavlja velik problem, in da so razlike med državama precej opazne. Vertikalna segregacija je v večji meri sicer prisotna na Nizozemskem, vendar je tudi v Sloveniji delež žensk na vodilnih mestih veliko nižji od deleža moških. Če pogledamo situacijo na splošno, lahko rečemo, da je stanje glede vertikalne poklicne segregacije nekoliko boljše v Sloveniji. Kljub temu, da tudi pri nas prihaja do vertikalne segregacije, je delež žensk, ki zasedajo predsedniške položaje v podjetjih

---

<sup>23</sup> Za več podatkov glej Tabelo 5.1: Odstotek zaposlenih glede na spol po sektorjih v Sloveniji in na Nizozemskem v letu 2013 na strani 52.

višji kot na Nizozemskem, prav tako tudi delež članic uprav podjetij v zadnjih letih narašča ter je bil tudi v preteklosti višji kot delež na Nizozemskem.

Ko omenjene podatke navežemo na prej predstavljene podatke o delu s krajšim delovnim časom, bi lahko vzrok za slabše stanje glede spolne segregacije poklicev na Nizozemskem pripisali zelo visokemu deležu žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom. Takšna delovna mesta namreč prevladujejo v feminiziranih poklicih v storitvenem sektorju, kar posledično vodi do horizontalne segregacije. Ženske (in tudi vsi ostali), ki so zaposlene s krajšim delovnim časom, imajo manjše/slabše možnosti za napredovanje in zasedanje delovnih mest z večjo odgovornostjo (Garnero in drugi 2014), kar vodi do vertikalne segregacije. V Sloveniji pa je velika večina žensk zaposlena s polnim delovnim časom in imajo tako nekoliko boljše možnosti za napredovanje in zasedanje višjih/vodilnih položajev v podjetjih, čeprav so le te v primerjavi z moškimi še vedno zelo majhne.

Predstavljeni podatki glede spolne segregacije poklicev so bili zbrani na podlagi vseh zaposlenih in tako predstavljajo splošno stanje na trgu delovne sile. Menim, da bi bilo zanimivo primerjati razlike med spolno poklicno segregacijo glede na vrsto zaposlitve oziroma glede na delovni čas, kjer bi primerjali zaposlene s polnim delovnim časom in zaposlene s krajšim delovnim časom. Zanima me namreč ali bi podatki potrdili ugotovitve Sparrebooma (2014), da je spolna segregacija manjša med zaposlenimi s krajšim delovnim časom. Omenjeni avtor namreč pravi, da so zaposleni v prožnih oblikah zaposlitve že tako v večji meri marginalizirani in imajo v primerjavi z delavci zaposlenimi s polnim delovnim časom slabše delovne pogoje ter zato v njihovem primeru spolno segregacijo nadomesti segregacija glede na delovni čas.

Naslednji pomemben indikator spolne neenakosti, na katerega vpliva tudi spolna segregacija poklicev, je plačna vrzel. V Sloveniji je plačna vrzel (glede na spol) najnižja med vsemi državami EU. Leta 2009 je v Sloveniji celo prišlo do situacije, ko je plačna vrzel dosegla negativno vrednost, kar pomeni da so bile plače žensk v povprečju višje od plač moških. Omenjeno situacijo bi lahko pripisali dejstvu, da je bilo to obdobje svetovne krize, ki je močno prizadela sektorje, kjer se v veliki večini zaposlujejo moški. Omenjena kriza je imela namreč precejšen vpliv na padec plač in izgubo delovnih mest v gradbeništvu, industriji ipd. V obdobju od leta 2002 do leta 2012 je plačna vrzel v Sloveniji upadla za 3,6 odstotnih točk,

čepprav od leta 2009 naprej počasi narašča. V letu 2012 je plačna vrzel v Sloveniji znašala 2,5 %, na Nizozemskem pa 16,9 % (od leta 2007 počasi upada).

Razlike med plačami glede na spol so torej precej višje na Nizozemskem, kar pomeni, da moški na Nizozemskem v povprečju zaslužijo več kot ženske. Velike razlike med plačami moških in žensk lahko ponovno povežemo z delom s krajšim delovnim časom in jo tako na Nizozemskem pripišemo visokemu deležu žensk, ki so zaposlene s krajšim delovnim časom. V prožnih oblikah zaposlitve imajo namreč zaposleni nižje plače in izgubijo možnost do dodatkov ter napredovanj, ki lahko posledično vodijo do višje plače (European Commission 2009a; Gowling 2014).

Za Nizozemsko so podani tudi podatki o plačni vrzeli glede na delovni čas, ki za Slovenijo žal niso na voljo. Primerjava plačne vrzeli med delavci zaposlenimi s krajšim delovnim časom in delavci zaposlenimi s polnim delovnim časom na Nizozemskem<sup>24</sup>, je pokazala, da je plačna vrzel med zaposlenimi s krajšim delovnim časom občutno nižja. V letu 2012 je plačni razkorak za zaposlene s krajšim delovnim časom na Nizozemskem znašal 3,5 %, za zaposlene s polnim delovnim časom pa 14,4 %. V obeh oblikah zaposlitve se plačna vrzel v zadnjih letih manjša.

Navedeni podatki za Nizozemsko potrjujejo ugotovitve iz literature (glej Matteazzi in drugi 2014; Sparreboom 2014), da je plačni razkorak glede na spol med zaposlenimi s krajšim delovnikom manjši. Razlog za to je dejstvo, da so delovna mesta s krajšim delovnim časom že tako prepoznana kot slabše plačana. Tako imajo tudi moški, ki se zaposlijo v takšnih oblikah zaposlitve, precej nižje plače (v primerjavi z moškimi, ki so zaposleni s polnim delovnim časom) oziroma se njihove plače v večji meri približajo (že tako nižjim) plačam žensk, kar pomeni, da se razlika v plačilu glede na spol zmanjša.

Zanimivo bi bilo primerjati tudi podatke o razlikah v plačni vrzeli med zaposlenimi s polnim delovnim časom in zaposlenimi s krajšim delovnim časom v Sloveniji. Na podlagi podatkov o plačni vrzeli glede na vse zaposlene predvidevam, da je tudi v Sloveniji plačna vrzel nižja med zaposlenimi s krajšim delovnikom, in da je ta delež nižji kot na Nizozemskem. Glede na zelo nizko plačno vrzel med vsemi zaposlenimi v Sloveniji (v letu 2012 je znašala 2,5 %), bi

---

<sup>24</sup> Glej strani 59 in 60.

lahko sklepali, da plačna vrzel med zaposlenimi s krajšim delovnim časom skoraj da ne obstaja oziroma se približa vrednosti 0.

Med indikatorje spolne neenakosti spada tudi socialna izključenost in revščina, ki je lahko posledica izključenosti iz trga delovne sile ali omejevanja pravic in priložnosti na delovnem mestu (Trbanc 1996). Ko primerjamo stopnjo tveganja za socialno izključenost in revščino, vidimo, da je bila le ta leta 2012 višja v Sloveniji (19,6 %) in v zadnjih letih narašča, medtem ko na Nizozemskem v zadnjih letih upada in je v letu 2012 dosegla 15 %.

Razlike v stopnji tveganja za socialno izključenost in revščino med državama bi lahko pripisali razlikam v tem, kako je s strani države poskrbljeno za brezposelne, osebe z nizkimi dohodki in druge socialno ogrožene posameznike/skupine. Se pravi, da je odvisno od tega kakšno socialno podporo in podporo za brezposelne nudi država. V nalogi omenjene tematike nisem podrobneje analizirala in raziskala, vendar bi lahko glede na podane podatke sklepali, da je za ogrožene posameznike in skupine nekoliko boljše poskrbljeno na Nizozemskem in je zato tam delež ljudi, ki so izpostavljeni revščini in/ali socialni izključenosti nižji.

Bolj relevantni za namen moje naloge so podatki o tveganju za revščino v povezavi z delovnikom s krajšim delovnim časom. Tveganje za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnikom je namreč višje kot med zaposlenimi s polnim delovnim časom. V Sloveniji tveganje za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom narašča in je višje kot na Nizozemskem, kjer v zadnjih letih upada. V Sloveniji je stopnja tveganja za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom v letu 2013 znašala 13,4 %, kar je 7,6 odstotnih točk višje od tveganja za revščino med zaposlenimi s polnim delovnim časom, ki je znašalo 5,8 %. Na Nizozemskem je razlika precej manjša, ker je tudi delež vseh zaposlenih, ki so izpostavljeni tveganju za revščino, nižji. V letu 2013 je bilo na Nizozemskem tveganje za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom 4,4 %, med zaposlenimi s polnim delovnim časom pa 3,1 %.

Višje tveganje za revščino med delavci, ki so zaposleni na delovnih mestih s krajšim delovnim časom, od tistih, ki so zaposleni s polnim delovnim časom, je pričakovano, saj so njihovi dohodki nižji in se lahko zato s časom soočijo s finančnimi problemi, ki lahko posledično vodijo tudi v revščino in socialno izključenost (Muffels in drugi 2002).

Presenetila me je velika razlika med državama v deležu tveganja za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom. Pričakovala sem, da bo stopnja tveganja za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom na Nizozemskem višja, zaradi zelo visokega deleža zaposlenih v omenjeni obliki zaposlitve. Za Slovenijo pa sem pričakovala, da bo tveganje za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom nižje oziroma, da se bo v večji meri približalo stopnji tveganja na Nizozemskem.

Razlog za veliko razliko v stopnji tveganja za revščino med državama, bi mogoče lahko pripisali temu, da je na Nizozemskem med zaposlenimi s krajšim delovnim časom veliko število žensk, ki se za takšno obliko zaposlitve odločijo prostovoljno. V večini primerov so njihovi partnerji zaposleni s polnim delovnim časom in si tako ženske lahko »privoščijo«  
krajši delovni čas, saj nižje plačilo nima tako velikega vpliva na njihov življenjski standard. Na drugi strani je v Sloveniji višji odstotek tistih, ki se za takšno delo ne odločijo prostovoljno in ima tako nižje plačilo večji vpliv na njihovo življenje na sploh in na njihov življenjski standard. Razlog za nižje tveganje za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom na Nizozemskem je lahko tudi posledica bolj urejene zakonodaje. Na Nizozemskem je namreč delež zaposlenih s krajšim delovnim časom zelo visok in je zato zakonodaja, ki ureja omenjeno področje, zelo dobro urejena in zagotavlja razmeroma visoko socialno varnost za zaposlene v prožnih oblikah zaposlitve.

Pri delovniku s krajšim delovnim časom kot prožni obliki zaposlitve v Sloveniji in na Nizozemskem torej najdemo podobnosti in razlike, ki so posledica različnih institucionalnih, kulturnih in normativnih okolij izbranih dveh držav.

## **8 SKLEP**

Na trgu delovne sile zaradi individualizacije, privatizacije, restrukturiranja, staranja prebivalstva, razvijanja novih tehnologij in številnih drugih sprememb, prihaja do premikov k vedno bolj inovativnim in prožnim oblikam izobraževanja in zaposlovanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004; Drobnič 2009; Senčur Peček 2009). Prožnost trga delovne sile pomeni liberalizacijo pravne ureditve delovnih razmerij, ki je v ospredje postavila manj toge oblike dela (Cvetko 2006). Gre za spreminjanje temeljnih pojmov povezanih z delom, ki se dotikajo osnovnih pogojev delovnih mest, delovnega časa, plač, prostorske in poklicne mobilnosti

delovne sile, dolžine trajanja zaposlitve in druge razsežnosti povezane z delom in zaposlovanjem (Ignjatović v Svetlik in drugi 2001; Smolej 2009).

Kljub vsem spremembam, ki se odvijajo, na trgu delovne sile še vedno prihaja do spolne neenakosti, ki razkriva, da je položaj žensk še vedno precej slabši od položaja moških (Jogan 2004). Trg delovne sile in z njim tudi delo samo in zaposlovanje se torej stalno spreminjajo, a obenem ohranjajo razlike glede na spol. Konstantno ohranjanje spolne neenakosti na trgu delovne sile med številnimi drugimi dejavniki reproducirajo tudi prožne oblike dela (Ignjatović 2000; Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004; Černigoj Sadar in Kanjuo Mrčela 2010).

Med najbolj razširjeno obliko prožne zaposlitve v državah EU uvrščamo delovnik s krajšim delovnim časom, kjer gre za tisto delo, kjer je delovni čas zaposlene osebe krajši od delovnega časa osebe zaposlene za polni delovni čas (Eurofound 2007). V državah EU se je delo s krajšim delovnim časom razvilo kot sredstvo za zmanjšanje brezposelnosti, ker je omogočalo zaposlovanje ljudi, ki pred tem niso imeli možnosti za vstop na trg dela. Delovna mesta s krajšim delovnikom so zasedale predvsem ženske, ki so se zaposlovale v storitvenem sektorju in so se na ta način vrstile na trg dela po materinstvu (Plantenga 1996; Anxo in drugi 2012; Künn-Nelen in drugi 2013). Tudi danes na delovnih mestih s krajšim delovnikom prevladujejo ženske, vendar v zadnjih letih narašča tudi delež moških. Za delo s krajšim delovnim časom tako velja, da je močno feminizirano, in da je v njem stopnja spolne neenakosti visoka (Bjørnholt 2010; Anxo in drugi 2012; Garnerio in drugi 2014).

Glede na povezavo med delovnikom s krajšim delovnim časom in spolno neenakostjo na trgu delovne sile bi lahko predvidevali, da je v državah, kjer je prisotnost delovnika s krajšim delovnim časom visoka, stopnja spolne neenakosti visoka, oziroma obratno, da je v državah kjer je delež zaposlenih s krajšim delovnim časom nizek, tudi stopnja spolne neenakosti na trgu delovne sile nizka. S slednjim v mislih, sem si zastavila ključno raziskovalno vprašanje, ki se glasi: kako delovnik s krajšim delovnim časom, kot prožna oblika zaposlitve, funkcionira v dveh različnih institucionalnih, normativnih in kulturnih okoljih – v Sloveniji in na Nizozemskem. Omenjeni državi sem izbrala zato, ker se v Sloveniji in na Nizozemskem prisotnost delovnika s krajšim delovnim časom močno razlikuje. V Sloveniji je delež zaposlenih v omenjeni prožni obliki zaposlitve nizek, na Nizozemskem pa zelo visok.



V magistrskem delu sem torej poskušala ugotoviti kakšen je položaj žensk in moških na trgu delovne sile v dveh različnih nacionalnih kontekstih, za katera je značilna velika razlika v deležu zaposlenih s krajšim delovnim časom. Zanimalo me je kakšne so prednosti in slabosti delovnika s krajšim delovnim časom kot prožne oblike dela, koliko je delavcev, ki so zaposleni za krajši delovni čas, kdo so ti zaposleni, kakšna je njihova starostna in izobrazbena struktura, kaj je vplivalo na odločitev za to specifično obliko prožne zaposlitve in v kolikšni meri je odločitev za takšno zaposlitev prostovoljna. V nadaljevanju sem analizirala izbrane indikatorje spolne neenakosti na trgu delovne sile (vključenost na trgu delovne sile, horizontalno in vertikalno spolno segregacijo poklicev, plačno vrzel in socialno izključenost in revščino) ter predstavila in izpostavila značilne razlike za izbrana trga delovne sile v institucionalnem okvirju (zakonske podlage in politike) in v umeščenosti v vrednotno normativni okvir (vrednote, prevladujoče norme družbenih vlog žensk in moških). Vse podatke sem na koncu povezala in poskušala oceniti stopnjo enakosti po spolu v Sloveniji in na Nizozemskem v povezavi z delovnikom s krajšim delovnim časom.

Če na kratko povzamem ugotovitve o delovniku s krajšim delovnim časom v Sloveniji in na Nizozemskem in jih navežem na stopnjo spolne neenakosti na trgu delovne sile, pridem do naslednjega zaključka. Delovnik s krajšim delovnim časom je v veliko večji meri prisoten na Nizozemskem, kjer je bilo v letu 2013 kar 77,2 % žensk in 27,9 % moških zaposlenih s krajšim delovnim časom. V Sloveniji je ta odstotek znašal le 13,5 % za ženske in 7,3 % za moške. V obeh državah je bilo med zaposlenimi s krajšim delovnim časom zaposlenih največ oseb med 25. in 49. letom in najmanj nad 65. letom starosti. V Sloveniji je bil nekoliko višji odstotek zaposlenih v starostni skupini med 15 in 24 let, na Nizozemskem pa v starostni skupini med 50 in 64. Med posamezniki, ki so zaposleni s krajšim delovnikom, je bilo v letu 2013 v obeh državah največ tistih s srednjo izobrazbo in najmanj tistih z nizko izobrazbo. Pri analizi razlogov, ki so posameznike vodili v odločitev za delo s krajšim delovnim časom, je bil pri moških v obeh državah najpogostejši razlog izobraževanje in usposabljanje. Pri ženskah je med državama opazna velika razlika, saj je bil med ženskami na Nizozemskem najpogostejši razlog skrb za otroke in družinske obveznosti, med ženskami v Sloveniji pa tako kot pri moških izobraževanje in usposabljanje. Različni razlogi torej vodijo do prostovoljne ali neprostovoljne odločitve za delo s krajšim delovnim časom. Delež neprostovoljno zaposlenih s krajšim delovnim časom je bil v letu 2013 višji v Sloveniji, vendar je zanimiv podatek, da je bil najvišji delež neprostovoljno zaposlenih med Nizozemskimi moškimi.

Najnižji delež neprostoovoljno zaposlenih je bil med ženskami na Nizozemskem, vendar moram na tej točki ponovno poudariti, da je potrebno premisliti o strukturnih razlogih individualnih odločitev – prevladujoče vrednote in norme v družbi glede vzgoje otrok in materinstva zagotovo v veliki meri vplivajo na Nizozemke in njihovo »prostoovoljno« odločitev za delo s krajšim delovnim časom.

V povezavi delovnika s krajšim delovnim časom s spolno neenakostjo na trgu delovne sile sem ugotovila, da do horizontalne in vertikalne segregacije prihaja v obeh državah. V Sloveniji je horizontalna segregacija nekoliko višja, na Nizozemskem pa je v večji meri prisotna vertikalna segregacija. Plačna vrzel je precej višja na Nizozemskem, kjer je v letu 2012 dosegla 16,9 %, v Sloveniji pa 2,5 %. Stopnja tveganja za socialno izključenost in revščino je višja v Sloveniji, prav tako je v Sloveniji višja tudi stopnja tveganja za revščino med zaposlenimi s krajšim delovnim časom.

Upoštevajoč analizo delovnika s krajšim delovnim časom, analizo indikatorjev spolne neenakosti na trgu delovne sile, institucionalnega konteksta, politik zaposlovanja, socialnih politik glede starševstva in varstva otrok ter vrednotnega okvirja v obeh izbranih nacionalnih kontekstih lahko torej vidimo, da v obeh državah prihaja do spolne neenakosti na trgu delovne sile. Težko bi natančno določili v kateri državi je stopnja neenakosti po spolu večja, vendar bi glede na predstavljene podatke in ugotovitve lahko vseeno rekli, da je stopnja neenakosti glede na spol v nekoliko manjši meri prisotna v Sloveniji. Stopnja horizontalne spolne segregacije je namreč v obeh državah približno enaka, medtem ko je vertikalna segregacija v večji meri prisotna na Nizozemskem. Pri primerjavi obeh držav, vidimo, da je stopnja plačne vrzeli občutno višja na Nizozemskem, stopnja tveganja za socialno izključenost in revščino pa je višja v Sloveniji.

Če bi želeli pridobiti bolj podroben vpogled v stopnjo spolne neenakosti na obeh trgih dela v povezavi z delovnikom s krajšim delovnim časom, bi bilo potrebno uporabiti oziroma analizirati več indikatorjev in vse izbrane indikatorje analizirati med ciljnim posamezniki/ciljno populacijo – se pravi med zaposlenimi s krajšim delovnim časom. Podatki, ki so trenutno na voljo, so namreč večinoma zajeti in analizirani glede na vse zaposlene (na primer horizontalna in vertikalna segregacija ter plačna vrzel za Slovenijo) in tako pokažejo neko splošno sliko, iz katere lahko predvidevamo kakšna je situacija za zaposlene s krajšim delovnim časom.

Na tej točki bi tudi izpostavila dejstvo, da spolna neenakost glede na delovni čas oziroma obliko zaposlitve še ni najbolj raziskana v vseh državah članicah EU. To sem sicer tudi pričakovala, saj se prisotnost delovnika s krajšim delovnim časom v državah EU močno razlikuje in je le ta bolj raziskana le v državah, kjer je delež zaposlenih v omenjeni obliki zaposlitve visok. Vseeno se mi zdi pomembno, da bi bilo delo s krajšim delovnim časom bolj raziskano, in da njegova obravnava in analiza ne bi temeljila na navezavi na delo s polnim delovnim časom, saj le ta »ovira« raziskovanje različnih pomembnih vidikov dela s krajšim delovnim časom. Raziskovanje delovnika s krajšim delovnim časom in njegov vpliv na spolno neenakost na trgu delovne sile bi bilo tako potrebno preučevati tudi ločeno, neodvisno od drugih oblik dela in zaposlovanja.

Kako torej odgovoriti na vprašanje o tem, kako delovnik s krajšim delovnim časom funkcionira v dveh različnih okoljih in kako vpliva na stopnjo spolne neenakosti na trgu delovne sile v Sloveniji in na Nizozemskem? Prisotnost delovnika s krajšim delovnim časom zagotovo ima vpliv na spolno neenakost na trgu delovne sile, vendar ne v tako veliki meri, kot sem pričakovala. Na podlagi predstavljenih podatkov za Slovenijo in Nizozemsko vidimo, da ima delovnik s krajšim delovnim časom največji vpliv na vertikalno segregacijo in na plačno vrzel, kar je pričakovano, saj so delovna mesta s krajšim delovnim časom slabše plačana in nimajo velikih možnosti za napredovanje, v večji meri pa jih seveda zasedajo ženske. Na to, da med izbranimi državama ni tako velikih razlik glede spolne neenakosti na trgu delovne sile, zagotovo vpliva tudi precejšen delež moških, ki so na Nizozemskem zaposleni s krajšim delovnim časom. Zaradi njih se namreč razlike glede na spol na Nizozemskem zmanjšajo. Lahko bi torej rekli, da delovnik s krajšim delovnim časom tako na Nizozemskem, kot tudi v Sloveniji, ni ključen dejavnik ohranjanja spolne neenakosti na trgu delovne sile. Razlike glede delovnika s krajšim delovnim časom med izbranimi državama se pojavljajo zaradi različnih nacionalnih kontekstov, razlik v samem trgu delovne sile, različnih praksah zaposlovanja, razlik v zakonodaji, kjer imajo večjo »težo« politike glede starševstva in varstva otrok ter zaradi različnega vrednotno normativnega okvira, ki vpliva na dožemanje spolnih vlog v zasebni in v javni sferi.

## 9 LITERATURA

1. Anxo, Dominique, Shakir Hussain in Ghazi Shukur. 2012. The demand of part-time in European companies: a multilevel modelling approach. *Applied Economics* 44: 1057–1066.
2. Beham, Barbara, Patrick Präg in Sonja Drobnič. 2012. Who's got the balance? A study of satisfaction with the work – family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management* 23 (18): 3725–3741.
3. Bjørnholt, Margunn. 2010. Part-time work and the career and life choices of the men from the work-sharing couples study. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29 (6): 573–592.
4. Blackburn, Robert M. 2009. Measuring Occupational Segregation and its Dimensions of Inequality and Difference. *Cambridge Studies in Social Research*. Dostopno prek: <http://www.sociology.cam.ac.uk/srg/workingpapers/CS12MeasuringSegregation.pdf> (12. marec 2013).
5. Bollé, Patrick. 1997. Perspectives: Part-time work: Solution or trap?. *International Labour Review* 136 (4): 557–579.
6. Booth, Alison L. in Jan C. van Ours. 2013. Part-time jobs: what women want?. *J Popul Econ* 26: 263–283.
7. Boršič, Darja in Alenka Kavkler. 2008. Some characteristics of the Slovenian Labour Market. V *Labour Market Characteristics on Selected Economies*, ur. Darja Boršič in Alenka Kavkler, 19–28. Maribor: Faculty of Economics and Business.
8. Bosch, Nicole, Anja Deelen in Rob Euwals. 2008. *Is Part-time Employment Here To Stay? Evidence from the Dutch Labour Force Survey 1992–2005*. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/dp3367.pdf> (12. marec 2013).

9. Bučar, Maja. 2001. *Razvojno dohitevanje z informacijsko tehnologijo?*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
10. Buddelmeyer, Hielke, Gilles Mourre in Melanie Ward. 2004. *The Determinants of Part-Time Work in EU Countries: Empirical Investigations with Macro-Panel Data*. Dostopno prek: <ftp://repec.iza.org/dps/dp1361.pdf> (5. marec 2013).
11. --- 2005. *Part-time work in EU Countries*. Labour market mobility, Entry and Exit. Dostopno prek: <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp460.pdf> (5. marec 2013).
12. --- 2008. *Why do Europeans work part-time? A cross-county panel analysis*. Dostopno prek: <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp872.pdf> (5. marec 2013).
13. Cette, Gilbert, Samuel Chang in Maty Konte. 2011. The decreasing returns on working time: an empirical analysis on panel country data. *Applied Economics Letters* 18: 1677–1682.
14. Connolly, Sara in Mary Gregory. 2010. Dual Tracks: part-time work in life-cycle employment for British women. *J Popul Econ* 23: 907–931.
15. Cvetko, Aleksej. 2006. Fleksibilnost delovnega časa. V *Reforme trga dela: strokovno gradivo*, 29. in 30. novembra 2006, Kongresni center Bernardin, Portorož: 43–48. Ljubljana: Planet GV.
16. Černigoj Sadar, Nevenka in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43 (5–6): 716–736.
17. --- 2010. V iskanju ravnotežja med plačanim delom in skrbstvenim delom v družini. *Teorija in praksa* 47 (1): 123–138.
18. Delsen, Lei. 1990. European trade unions and the flexible workforce. *Industrial Relations Journal* 21 (4): 260–273.

19. --- 1996. When and Where do Men Work Part-time?. *The Four Pillars* 20. Dostopno prek: [www.genevaassociation.org](http://www.genevaassociation.org) (21. november 2014).
20. Dolenc, Primož in Milan Vodopivec, ur. 2007. *Mobilnost dela in fleksibilnost sistema plač*. Koper: Fakulteta za menedžment.
21. Domadenik, Polona, Daša Farčnik, Črt Kostevc, Irena Ograjenšek, Tjaša Redek, Nives Simčič, Primož Dolenc, Suzana Laporšek in Milan Vodopivec. 2013. *Trg dela v Sloveniji: Pregled stanja in analiza izbranih tem*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.
23. *Dutch Civil Law*. 2014. Dostopno prek: <http://www.dutchcivillaw.com/civilcodebook077.htm> (24. september 2014).
24. *EIRO – European industrial relations observatory on-line*. 2014. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (6. oktober 2014).
25. Emerek, Ruth, Hugo Figueiredo, Pilar Gonzales, Lena Gonas in Jill Rubery. 2003. *Indicators on Gender Segregation*. Porto: Research Center on Industrial, Labour and Managerial Economics.
26. Eurofound - European Foundation For the Improvement of Living and Working Conditions. 2006. *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles*. Dostopno prek: [www.eurofound.europa.eu/eiro/.../work\\_family\\_life.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/.../work_family_life.pdf) (7. julij 2014).
27. --- 2007. *Part-time work in Europe*. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf> (5. marec 2013).
28. --- 2014. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm> (7. julij 2014).

29. European Commission. 2005. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
30. --- 2009a. *Opinion on the effectiveness of the current legal framework on equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
31. --- 2009b. *Gender segregation in the European labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
32. --- 2012a. *Report on Progress on equality between women and men in 2012. Accompanying the document 2012 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights. Commission staff working document*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
33. --- 2012b. *Women in economic decision-making in the EU: Progress report: A Europe 2020 initiative*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
34. --- 2014. Dostopno prek: [http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/european-commission/index\\_en.htm](http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/european-commission/index_en.htm) (25. september 2014).
35. Eurostat. 2014. Dostopno prek: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> (10. november 2014).
36. Evropa.gov.si. 2014. Dostopno prek: <http://www.evropa.gov.si/> (7. november 2014).
37. Evropska komisija. 2013. *Politike Evropske Unije: Zaposlovanje in socialne zadeve*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske Unije.

38. *Evropski parlament*. 2014. Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/portal/sl> (8. november 2014).
39. Fakin, Rebeka, Mateja Hanzurej, Matej Kosi, Danilo Majcen, Andreja Nekrep in Petra Slemnik. 2013. *Pregled stanja na trgu dela v Sloveniji: poročilo*. Maribor: Univerza v Mariboru.
40. Felstead, Alan in Nick Jewson. 1999. *Global Trends in Flexible Labour*. London: Macmillan Business.
41. Fouarge, Didier in Christine Baaijens. 2009. *Job mobility and hours of work: the effect of Dutch legislation*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.
42. Garnero, Andrea, Stephan Kampelmann in François Rycx. 2014. Part-time work, wages and productivity: Evidence from Belgian matched panel data. *Industrial & Labour Relations Review* 67 (3): 926–954.
43. Gerritsen, Mathijs in Jens Hoj. 2013. *The Dutch Labour Market: Preparing for the future*. Organisation for Economic Co-operation and Development: Economic Department.
44. Giesecke, Johannes. 2009. Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review* 25 (6): 629–646.
45. Gowling, Alexandra. 2014. *Gender pay gap in Netherlands higher than EU average*. Dostopno prek: <http://www.iamexpat.nl/read-and-discuss/expat-page/news/gender-pay-gap-netherlands-higher-eu-average> (6. oktober 2014).
46. Gregory, Mary in Sara Connolly. 2008. Feature: The price of reconciliation: Part-time work, families and women's satisfaction. *The Economic Journal* 118: F1–F7.
47. Gumbrell-McCormick, Rebecca. 2011. European trade unions and »atypical« workers. *Industrial Relations Journal* 42 (3): 293–310.



48. Hakim, Catherine. 1998. *Social Change and Innovation in the Labour Market: Evidence from the Census SARs on Occupational Segregation and Labour Mobility, Part-Time Work and Students' Jobs, Homework and Self-Employment*. Oxford University Press.
49. Hanžek, Matjaž, Jana Javornik in Ana Tršelič. 2000. Spolna neenakost v nekaterih tranzicijskih družbah. *Družboslovne razprave XVI* (34–35): 167–187.
50. Hennekam, Sophie. 2012. Work Values of Various Generations in France and the Netherlands: A Pilot Study. *The International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations* 11 (3): 37–50.
51. *Holland; Pioneers in international business*. 2014. Dostopno prek: <http://www.hollandtrade.com/index.asp> (24. september 2014).
52. Ignjatović, Miroljub. 2000. Some characteristic of European (flexible) labour markets. *Družboslovne razprave XVI* (32–33): 78–92.
53. --- 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
54. --- 2006. Med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo. V *Pogledi na reforme*, ur. Niko Toš, 139–148. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
55. *ILO – International Labour Organization*. 2014. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (15. november 2014).
56. *ISSP – International Social Survey Programme*. 2014. Dostopno prek: <http://www.issp.org/index.php> (15. november 2014).
57. Ivančič, Angela. 2010. *Spremembe na trgu delovne sile, pomen izobrazbe in pismenost zaposlenih*. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.

58. Jacobs, Antoine T.J.M. 2004. *Labour Law in the Netherlands*. United Kingdom: Kluwer Law International.
59. Jogan, Maca. 2004. Slovenska (postmoderna) družba in spolna neenakost. *Teorija in praksa* 41 (1–2): 361–376.
60. --- 2006. Enakost med spoloma in moškosrediščna tradicija v slovenski družbi. *Socialno delo* 3/5: 197–205.
61. Jogan, Maca in Maja Božović. 2009. Diplomacija in spolna neenakost. *Teorija in praksa* 46 (4): 371–388.
62. *Jones Day Publications*. 2014. The Netherlands Passes Work and Security Act. Dostopno prek: <http://www.jonesday.com/the-netherlands-passes-work-and-security-act-06-16-2014/> (25. november 2014).
63. Kajzer, Alenka. 2005. *Fleksibilnost trga dela - problem definicije in merjenja*. Statistični Urad Republike Slovenija. Dostopno prek: [http://www.stat.si/radenci/program\\_2005/A1-Kajzer.pdf](http://www.stat.si/radenci/program_2005/A1-Kajzer.pdf) (27. junij 2014).
64. --- 2006. Razvoj skupne Evropske politike zaposlovanja in spremembe v obdobju njenega izvajanja na trgu dela v EU-15. *Pregledni znanstveni članki/Review Papers* 5–6: 67–72.
65. Kalleberg, Arne L. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26: 341–365.
66. Kanji Nazneen in Kalyani Menon-Sen. 2001. *What does Feminisation of Labour Mean for Sustainable Livelihoods?*. World Summit on Sustainable Development. International Institute for Environment and Development.
67. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1996. *Ženske v menedžmentu*. Ljubljana: Enotnost.

68. --- 2000. Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi devetdesetih. *Družboslovne razprave XVI* (34–34): 53–78.
69. --- 2002. Sodobna rekonceptualizacija dela: delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa* 39 (1): 30–48.
70. --- 2005. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski Uniji. V *potovanje v Evropo: Slovenija v Evropski Uniji: Traveling with Europe: Slovenia in European Union*, ur. Bogomil Fertila. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
71. --- 2006. Med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo. V *Pogledi na reforme*, ur. Niko Toš, 207–218. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
72. --- 2007a. Spol in organizacijska moč: ženske in moški v menedžmentu. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 179–210. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales.
73. --- 2007b. Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski Uniji. V *Zbornik o Evropski Uniji: Handbook of the European Union.*, ur. Bogomil Fertila, 547–597. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
74. Kanjuro Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2004. *Starši med delom in družino*. Zaključno poročilo. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za enake možnosti.
75. --- 2011. Social Policies Related to Parenthood and Capabilities of Slovenian Parents. *Social Politics* 18 (2): 199–231.
76. Kanjuro Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2004. Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja – potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V *Razpoke v zgodbi o uspehu*, ur. Branko Ilič, 230–258. Ljubljana: Založba Sophia.
77. --- 2013. Women, work and health. *Zdrav Var* 52: 137–147.

78. Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Alena Križkova in Beata Nagy. 2010. Enakost spolov na trgih delovne sile v Republiki Češki, na Madžarskem in v Sloveniji v obdobju gospodarske tranzicije in pristopa k Evropski Uniji. *Teorija in praksa* 47 (4): 646–670.
79. Kjeldstad, Randi in Erik H. Nymoer. 2012. Part-time work and gender: Worker versus job explanations. *International Labour Review* 151 (1–2): 85–107.
80. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442–454.
81. Kralj, Ana in Tanja Rener. 2007. Poklic posebne vrste. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 211–234. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales.
82. Künn-Nelen, AnneMarie, Andries De Grip in Didier Fourage. 2013. Is part-time employment beneficial for firm productivity?. *ILRReview* 66 (5): 1172–1191.
83. Labour Foundation. 2002. *The wage you're entitled to! Equal pay for men and women – checklist*. The Hauge: Stichting van de Arbeid.
84. Laurijssen, Ilse in Ignace Glorieux. 2013. Balancing Work and Family: A Panel Analysis of the Impact of Part-Time Work on the Experience of Time Pressure. *Soc Indic Res* 112: 1–17.
85. Lemaitre, Georges, Pascal Marianna in Alois van Bastelaer. 1997. International comparison of part-time work. *OECD Economic Studies* 29 (2): 139–152.
86. Matteazzi, Eleonora, Ariane Pailhe in Anne Solaz. 2013. *Does Part-Time Employment Widen the Gender Wage Gap? Evidence from Twelve European Countries*. ECINEQ: Society for the Study of Economic Inequality.

87. --- 2014. Part-time wage penalties for women in prime age: A matter of selection or segregation? Evidence from four European countries. *Industrial & Labor Relations Review* 67 (3): 955–985.
88. McDonald, Paula, Lisa Bradley in Kerry Brown. 2009. »Full-time is a Given Here«: Part-time Versus Full-time Job Quality. *British Journal of Management* 20: 143–157.
89. McNall, Laurel A., Aline D. Masuda in Jessica M. Nicklin. 2010. Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment. *The Journal of Psychology* 144 (1): 61–81.
90. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Republika Slovenija. 2014. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/si/> (10. november 2014).
91. Ministry of Social Affairs and Employment. Government of Netherlands. 2014 Dostopno prek: <http://www.government.nl/ministries/szw> (12. november 2014).
92. *Mladi plus*. 2014. Dostopno prek: <http://mladiplus.si/index.php> (17. december 2014).
93. Muffels, Ruud J.A., Panos Tsakoglou in David G. Mayes. 2002. *Social Exclusion in European Welfare States*. Cornwall: MPG Books Ltd.
94. Musek, Janez. 1995. Ženske in moški: Preobrazba spolnih vlog. V *Zbornik Študij Ženske in oborožene sile* 2 (1). Ljubljana: Formatisk.
95. --- 2000. *Nova psihološka teorija vrednot*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
96. Novak Mitja, Polonca Končar in Anjuta Bubnov Škoberne, ur. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela: s komentarjem*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani, GV Založba.

97. O'Reilly, Jacqueline in Colete Fagan. 1998. *Part-time prospects: an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London; New York: Routledge.
98. *OECD Better life index*. 2014. Dostopno prek: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/> (19. november 2014).
99. Plantenga, Janneke. 1996. For Women Only? The Rise of Part-time Work in the Netherlands. *Social Politics* 3 (1): 7–71.
100. Plantenga, Janneke in Chantal Remery. 2009. Parental Leave in The Netherlands. *CESifo DICE Report* 2: 47–51.
101. Poje, Andreja in Metka Roksandić. 2013. *Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti: Priročnik za uveljavljanje v praksi*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
102. Povhe, Andreja. 2013. *Mednarodni dan žensk*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=5353](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=5353) (2. junij 2014).
103. *Program boja proti revščini in socialni izključenosti*. 2000. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
104. Ragin, Charles C. 1994. *Constructing Social Research: The Unity and Diversity of Method*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
105. Rubery, Jill in Damian Grimshaw. 2003. *The Organization of Employment: An International Perspective*. Palgrave Macmillan.
106. Rus, Veljko in Niko Toš. 2005. *Vrednote Slovencev in Evropejcev: Analiza vrednotnih orientacij Slovencev ob koncu stoletja*. Ljubljana: Dokumenti SJM.

107. Schulze Buschoff, Karin in Paula Protsch. 2008. (A-)typical and (in-)secure? Social protection and »non-standard« forms of employment in Europe. *International Social Security Review* 61 (4): 51–73.
108. Sedej, Mateja. 2006. Fleksibilne oblike zaposlitve – praktični primeri doma in v tujini. V *Reforme trga dela: strokovno gradivo, 29. in 30. novembra 2006, Kongresni center Bernardin, Portorož*: 73–78. Ljubljana: Planet GV.
109. Sedmak, Mateja in Zorana Medarič. 2007. Vpliv zaposlitve na družinske odločitve in družinsko življenje. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 75–109. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales.
110. Senčur Peček, Darja. 2009. The Regulation of Non-Standard Employment Contracts in the Republic of Slovenia. V *III. mednarodna konferenca delovnega prava, Prožno in varno zaposlovanje*: 112–126. Ljubljana: GV Založba.
111. Sheridan, Alison. 2004. Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions to Men's Absence from Part-Time Work. *Gender, Work and Organization* 11 (2): 207–225.
112. Sieben, Inge in Loek Halman. 2014. Religion and parental values in a secularized country: Evidence from the Netherlands. *Social Compass* 61 (1): 121–140.
113. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015*. 2011. Republika Slovenija, Vlada Republike Slovenije.
114. Smolej, Simona. 2009. Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja: delo za določen čas v storitvenem sektorju in pojav revščine med zaposlenimi. *Socialno delo* 48 (4): 199–206.
115. Sparreboom, Theo. 2014. Gender equality, part-time work and segregation in Europe. *International Labour Review*. 153 (2): 245–268.

116. Stanojević, Miroslav. 2000. Slovenian Trade Unions – The Birth of Labour organizations in post-communism. *Družboslovne razprave* XVI (32–33): 39–52.
117. *Statistics Netherlands*. 2014. Dostopno prek: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/home/default.htm> (15. september 2014).
118. *SURS - Statistični urad Republike Slovenije*. 2014. Dostopno prek: <http://www.stat.si/> (24. september 2014).
119. Svetlik, Ivan in Sonja Pirher. 1994. *Zaposlovanje: Približevanje Evropi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
120. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2001. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
121. *Študija o diskriminaciji na trgu dela, Zaključno poročilo*. 2010. Republika Slovenija, Urad za enake možnosti.
122. Švab, Alenka. 2003. Skrb med delom in družino. Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa* 40 (6): 1112–1126.
123. Toš, Niko, ur. 2014. *Vrednote v prehodu VIII.: Slovenija v srednje in vzhodnoevropskih primerjavah*. Ljubljana/Wien: Univerza v Ljubljani/Edition Echoraum.
124. Toš, Niko, Brina Malnar, Mitja Hafner-Fink, Samo Uhan, Slavko Kurdija, Ivan Bernik, Vlado Miheljak, Janez Štebe, Sergio Švara, Matej Kovačič, Rebeka Falle, Živa Broder in Tina Volk. 2013a. Stališča do dela ISSP, Work Orientation: 1997, 2005. v *Vrednote v prehodu VII.: Slovenija v mednarodnih in medčasovnih primerjavah SJM – ISSP 1991-2012.*, ur. Niko Toš, 521–610. Ljubljana/Wien: Fakulteta za družbene vede/Edition Echoraum.



125. Toš, Niko, Cveto Trampuž, Maca Jogan, Brina Malnar, Mitja Hafner-Fink, Samo Uhan, Slavko Kurdija, Janez Štebe, Sergio Švara, Vlado Miheljak, Ivan Bernik, Matej Kovačič, Rebeka Falle, Živa Broder, Tina Volk in Špela Zajšek. 2013b. Vrednotenje družine in spreminjanje spolnih vlog ISSP, Family & Changing Gender Roles: 1994, 2002,2012 v *Vrednote v prehodu VII.: Slovenija v mednarodnih in medčasovnih primerjavah SJM – ISSP 1991-2012.*, ur. Niko Toš, 291–370. Ljubljana/Wien: Fakulteta za družbene vede/Edition Echoraum.
126. Trbanc, Martina. 1996. Social exclusion: The concept and data indicating exclusion in Slovenia. *Družboslovne razprave XII (22–23)*: 99–114.
127. --- 2005. Mladi na prehodu in njihova zaposljivost v sodobnih družbah. V *Dvigovanje zaposlitvenega potenciala mladih: zbornik 2. posveta na temo Zaposlovanje - socialno vključevanje*, ur. Danilo Kozoderc, Zlatka Kos in Vildana Sulič, 13–32. Ljubljana: Urad Republike Slovenije in Mladinski ceh – Nefiks.
128. Yerkes, Mara. 2006a. *Diversity in Work: the heterogeneity of women's labour market participation patterns*. Working paper. Amsterdam: University of Amsterdam, Amsterdam Institute for advanced labour studies.
129. --- 2006b. *What women want: individual preferences, heterogeneous patterns?: Women's labour market participation patterns in comparative welfare state perspective. PhD thesis*. FMG: Amsterdam Institute for Social Science Research.
130. --- 2009. Part-time work in the Dutch welfare state: the ideal combination of work and care?. *The Policy Press* 37 (4): 535–525.
131. Yerkes, Mara in Jelle Visser. 2006. Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom. V *Decent working time: New trends, new issues*, ur. Jean-Yves Boulin, Michel Lallement, Jon C. Messenger in François Michon, 235–261. Geneva: International labour office.

132. Yerkes, Mara, Kay Standing, Louise Wattis in Susanna Wain. 2010. The disconnection between policy practices and women's lived experiences: combining work and life in the UK and the Netherlands. *Community, Work & Family* 13: 411–427.
133. UNESCO Institute for Statistics. 2012. *International Standard Classification of Education ISCED 2011*. Montreal, Quebec: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
134. Urad za enake možnosti. 2014. *Trg dela in zaposlovanje. Izzivi in usmeritve*. Dostopno prek: [http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/](http://www.arhiv.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/) (2. junij 2014).
135. Uradni list RS št. 59/2002. *Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=37329&part=u&highlight=ZAKON+O+ENAKIH+MO%25C5%25BDNOSTIH#!/Zakon-o-enakih-moznostih-zensk-in-moskih-%28ZEMZM%29> (29. julij 2014).
136. Uradni list RS št. 21/2013. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=112301&part=u&highlight=zakon+o+delovnih+razmerjih#!/Zakon-o-delovnih-razmerjih-%28ZDR-1%29> (29. julij 2014).
137. Uradni list RS št. 26/2014. *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)*. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=117071&part=u&highlight=ZAKON+O+DRU%25C5%25BDINSKIH+PREJEMKIH#!/Zakon-o-starsevskem-varstvu-in-druzinskih-prejemkih-%28ZSDP-1%29> (29. julij 2014).
138. Van den Berge, Wiljan, Hugo Erken, Marloes de Graaf-Zijl in Eric van Loon. 2014. *The Dutch labour market during the Great Recession*. The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
139. Visser, Jelle. 2002. The first part-time Economy in the World. Does it work?. *Journal of European Social Policy* 12 (1): 23–42.

140. Visser, Jelle, Ton Wilthagen, Ronald Beltzer in Esther Koot-van Der Putte. 2004. *Part-time Employment in the Netherlands: From Atypicality To A Typicality*. Amsterdam: FdR: Hugo Sinzheimer Instituut.
141. Wadensjö, Eskil. 2006. *Part-Time Pensions and Part-Time Work in Sweden*. Sofi, Stockholm University. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/dp2273.pdf> (13. marec 2012).
142. Walters, Sally. 2002. Female Part-time Workers' Attitudes to Trade Unions in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 40 (1): 49–68.
143. --- 2005. Making the Best of a Bad Job? Female Part-Timers' Orientations and Attitudes to Work. *Gender, Work and Organization* 12 (3): 193–216.
144. Wattis, Louse, Mara Yerkes, Susanna Lloyd, Manuela Hernandez, Louise Dawson in Kay Standing. 2006. *Combining Work and Family Life: Removing the Barriers to Women's Progression. Experiences from the UK and the Netherlands*. Liverpool: Liverpool John Moores University.
145. Wharton, Amy S. 2012. *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research. Second Edition*. West Sussex: John Wiley and Sons Ltd.
146. Wielers, Rudi in Peter van der Meer. 2003. Lower Educated Workers and Part-Time Work: The Netherlands 73–91. *Acta Sociologica* 46 (4): 307–321.
147. Wielers, Rudi in Dennis Raven. 2013. Part-Time Work and Work Norms in the Netherlands. *European Sociological Review* 29 (1): 105–113.
148. Williams, Christine L. 1997. *Still a Man's World – Men who do »women's Work«*. California: University of California Press.
149. Wirth, Linda. 2001. *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva: International Labour Office.

150. *Worker-participation.eu*. 2014. Dostopno prek: <http://www.worker-participation.eu/> (26. november 2014).
151. *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*. 2014. Dostopno prek: <http://www.sindikat-zsss.si/> (26. november 2014).
152. Žnidaršič Žagar, Sabina. 2007. Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V *Med javnim in zasebnim: ženske na trgu dela*, ur. Mateja Sedmak in Zorana Medarič, 11–41. Koper: Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales.

## PRILOGE

### PRILOGA A.1: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na vse zaposlene) po državah v obdobju od 2002 do 2013

Države/leto	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2013
EU (28 držav)	16,1	17,2	18	18,2	19,2	19,9	20,3
Območje evra (18 držav)	16	17,4	19	19,3	20,4	21,5	22,2
Belgija	19,1	21,4	22,2	22,6	24	25,1	24,7
Bolgarija	2,5	2,4	2	2,3	2,4	2,4	2,7
Češka	4,9	4,9	5	4,9	5,9	5,8	6,6
Danska	20	22,2	23,6	24,4	26,3	25,7	25,4
Nemčija	20,8	22,3	25,8	25,9	26,2	26,7	27,3
Estonija	7,7	8	7,8	7,2	11	10,4	10,2
Irska	16,5	16,8	:	18,6	22,7	24	24,1
Grčija	4,4	4,6	5,7	5,6	6,4	7,7	8,4
Španija	8	8,7	12	12	13,3	14,7	16
Francija	16,4	17	17,2	17	17,8	18	18,4
Hrvaška	8,3	8,5	9,4	8,8	9,7	8,4	7,9
Italija	8,6	12,7	13,3	14,3	15	17,1	17,9
Ciper	7,2	8,6	7,7	7,8	9,5	10,7	12,7
Latvija	9,7	10,4	6,5	6,3	9,7	9,4	8,1
Litva	10,8	8,4	9,9	6,8	8,2	9,5	9
Luksemburg	10,7	16,4	17,1	18	17,9	19	19,2
Madžarska	3,6	4,7	4	4,6	5,8	7	6,7
Malta	8,3	8,7	10	11,5	12,5	14	14,9
Nizozemska	43,9	45,5	46,2	47,3	48,9	49,8	50,8
Avstrija	19	19,8	21,8	23,3	25,2	25,7	26,6
Poljska	10,8	10,8	9,8	8,5	8,4	7,9	7,8
Portugalska	11,2	11,3	11,3	11,9	11,6	14,3	14
Romunija	11,8	10,6	9,7	9,9	11	10,2	9,9
Slovenija	6,1	9,3	9,2	9	11,4	9,8	10,1
Slovaška	1,9	2,7	2,8	2,7	3,9	4,1	4,8
Finska	12,8	13,5	14	13,3	14,6	15,1	15,1
Švedska	21,5	23,6	25,1	26,6	27	26,5	26,2
Velika Britanija	25,3	25,7	25,3	25,3	26,9	27,2	26,9
Islandija	:	22,2	17,1	20,5	22,9	21,2	21,4
Norveška	26,4	29,2	28,7	28,2	28,4	28,1	27,9
Švica	31,7	33	33,3	34,3	35,3	35,9	36,5
Makedonija	:	:	6,6	5,8	5,9	6,4	4,6
Turčija	:	:	7,6	9,3	11,7	12	12,5

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA A.2: Odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom (glede na vse zaposlene)  
glede na spol po državah v obdobju od 2002 do 2013**

Države/leto	2002	2002	2006	2006	2010	2010	2012	2012	2013	2013
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
EU (28 držav)	28,3	6,6	31	7,7	31,9	8,7	32,5	9,4	32,8	9,8
Območje evra (18 držav)	29,9	5,7	34,1	7,3	35	8,4	36	9,4	36,6	10
Belgija	37,4	5,6	41,1	7,4	42,3	9	43,6	9,7	42,7	9,4
Bolgarija	3	2,1	2,5	1,5	2,6	2,2	2,7	2,2	3,2	2,2
Češka	8,3	2,2	8,7	2,2	9,9	2,9	9,5	2,9	11	3,3
Danska	30,3	11,1	35,4	13,3	38,4	15,1	36,4	16	35,8	15,9
Nemčija	39,5	5,8	45,8	9,3	45,5	9,7	45,6	10,5	46,1	11
Estonija	10,7	4,8	11,3	4,3	14,5	7,1	14,9	5,8	14,2	6,2
Irska	30,6	6,5	:	:	34,9	12,1	35,4	14,1	35,6	14,3
Grčija	8	2,3	10,2	2,9	10,4	3,7	11,9	4,9	12,6	5,5
Španija	16,8	2,6	23,2	4,3	23,2	5,4	24,5	6,6	25,8	7,9
Francija	29,8	5,2	30,3	5,8	30,1	6,7	30,2	6,9	30,6	7,2
Hrvaška	10,5	6,6	11,7	7,5	12,5	7,3	10	7	9,3	6,8
Italija	16,9	3,5	26,5	4,7	29	5,5	31,1	7,2	31,9	7,9
Ciper	11,3	4	12,1	4,3	12,7	6,8	13,7	8	16,1	9,5
Latvija	12	7,6	8,3	4,7	11,4	7,8	11,6	7,1	10	6,1
Litva	12,3	9,4	12	7,9	9,4	6,8	11,3	7,5	10,8	7,1
Luksemburg	25,3	1,8	36,2	2,6	36	4	36,3	5,4	36	6
Madžarska	5,1	2,3	5,6	2,6	8	3,9	9,7	4,7	9,3	4,4
Malta	18,3	3,9	21,6	4,9	25	6	26,3	6,9	26,3	8,1
Nizozemska	73,1	21,2	74,7	23	76,5	25,4	77	26,4	77,2	27,9
Avstrija	35,9	5,1	40,2	6,5	43,8	9	44,9	9	45,5	10
Poljska	13,4	8,5	13	7,1	11,6	5,8	11,3	5,2	11,1	5,2
Portugalska	16,4	7	15,8	7,4	15,5	8,2	16,8	12,1	16,3	11,9
Romunija	13	10,9	9,8	9,5	11,4	10,6	11,1	9,5	10,8	9,3
Slovenija	7,5	4,9	11,6	7,2	14,7	8,6	13,1	7	13,5	7,3
Slovaška	2,7	1,1	4,7	1,3	5,4	2,8	5,7	2,9	6,4	3,4
Finska	17,5	8,3	19,2	9,3	19,6	10	20,1	10,3	20,2	10,2
Švedska	33,1	11,1	40,2	11,8	41	14,5	39,6	14,6	38,8	14,9
Velika Britanija	43,8	9,6	42,5	10,6	43,3	12,6	43,3	13,3	42,6	13,2
Islandija	:	:	30,1	7	34,9	11,9	32	11,3	32,3	11,4
Norveška	43,3	11,2	45,2	13,9	42,9	15,4	42,2	15,4	41,8	15,5
Švica	57	10,9	58,4	12,6	60,6	14,1	60,9	14,9	61,1	15,5
Makedonija	:	:	7,6	6	7,4	5	7,2	5,9	5	4,4
Turčija	:	:	17,3	4,3	23,8	6,9	24,4	6,9	24,8	7,2

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA B.1: Stopnja delovne aktivnosti (v %) med 20 in 64 let (glede na celotno populacijo med 20 in 64 let) po državah v obdobju od 1997 do 2013**

Države/leto	1997	2002	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 držav)	:	66,6	69,8	70,3	68,9	68,5	68,5	68,4	68,3
Območje evra (18 držav)	62,9	66,4	69,9	70,2	68,8	68,4	68,5	68	67,7
Belgija	62,1	65	67,7	68	67,1	67,6	67,3	67,2	67,2
Bolgarija	:	55,8	68,4	70,7	68,8	65,4	62,9	63	63,5
Češka	:	71,6	72	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5
Danska	76,4	77,7	79	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6
Nemčija	66,9	68,8	72,9	74	74,2	74,9	76,3	76,7	77,1
Estonija	:	69,2	76,8	77	69,9	66,7	70,4	72,1	73,3
Irska	63,6	70,7	73,8	72,3	66,9	64,6	63,8	63,7	65,5
Grčija	60,5	62,5	66	66,5	65,8	64	59,9	55,3	53,2
Španija	54,2	62,7	69,5	68,3	63,7	62,5	61,6	59,3	58,2
Francija	65,2	68,7	69,8	70,4	69,5	69,2	69,2	69,4	69,5
Hrvaška	:	58,4	62,3	62,9	61,7	58,7	57	55,4	53,9
Italija	55,1	59,4	62,8	63	61,7	61,1	61,2	61	59,8
Ciper	:	75,1	76,8	76,5	75,3	75	73,4	70,2	67,1
Latvija	:	67	75,2	75,8	67,1	65	66,3	68,1	69,7
Litva	:	67,2	72,7	72	67	64,3	66,9	68,5	69,9
Luksemburg	64,4	68,2	69,6	68,8	70,4	70,7	70,1	71,4	71,1
Madžarska	58	61,4	62,6	61,9	60,5	60,4	60,7	62,1	63,2
Malta	:	57,7	58,5	59,2	58,8	60,1	61,5	63,1	64,9
Nizozemska	70,9	75,8	77,8	78,9	78,8	76,8	77	77,2	76,5
Avstrija	70,6	71,8	74,4	75,1	74,7	74,9	75,2	75,6	75,5
Poljska	65,3	57,4	62,7	65	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9
Portugalska	70,9	73,6	72,6	73,1	71,2	70,5	69,1	66,5	65,6
Romunija	71,7	63,3	64,4	64,4	63,5	63,3	62,8	63,8	63,9
Slovenija	68	69	72,4	73	71,9	70,3	68,4	68,3	67,2
Slovaška	:	63,6	67,2	68,8	66,4	64,6	65	65,1	65
Finska	67,9	72,6	74,8	75,8	73,5	73	73,8	74	73,3
Švedska	74,6	78,5	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8
Velika Britanija	72,6	74,5	75,2	75,2	73,9	73,6	73,6	74,2	74,9
Islandija	:	:	86,7	85,3	80,6	80,4	80,6	81,8	82,8
Norveška	:	79,6	80,9	81,8	80,6	79,6	79,6	79,9	79,6
Švica	79,5	81,2	81,3	82,3	81,7	81,1	81,8	82	82,1
Makedonija	:	:	45	46,3	47,9	48,1	48,4	48,2	50,3
Turčija	:	:	48,2	48,4	47,8	50	52,2	52,8	53,4

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA B.2: Stopnja delovne aktivnosti (v %) med 20 in 64 let (glede na celotno populacijo med 20 in 64 let) po državah glede na spol v obdobju od 2000 do 2013**

Države/leto	2000	2000	2005	2005	2008	2008	2010	2010	2012	2012	2013	2013
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
EU (28 držav)	:	:	59,9	76	62,7	77,9	62	75	62,3	74,5	62,5	74,2
Območje evra (18 držav)	54,8	76,3	59,1	76,7	62,3	78,2	61,7	75,1	61,9	74,2	61,9	73,5
Belgija	56	75,5	58,6	74,3	61,3	74,7	61,6	73,5	61,7	72,7	62,1	72,3
Bolgarija	50,7	60,2	57,1	66,8	65,4	76,1	61,7	69,1	60,2	65,8	60,7	66,4
Češka	61,9	80,2	61,3	80,1	62,5	82	60,9	79,6	62,5	80,2	63,8	81
Danska	72,9	82,9	73,7	82,3	75,5	83,9	73	78,6	72,2	78,6	72,4	78,7
Nemčija	60,9	76,5	63,1	75,6	67,8	80,1	69,6	80,1	71,5	81,8	72,3	81,9
Estonija	62,9	72,4	69	75,4	72,8	81,7	65,7	67,7	69,3	75,2	70,1	76,7
Irska	57,9	82,8	62,4	82,8	64,1	80,4	60,2	69,1	59,4	68,1	60,3	70,9
Grčija	45,5	78,8	49,6	79,8	52,5	80,4	51,7	76,2	45,2	65,3	43,3	62,9
Španija	44,5	76,9	54,4	79,9	58,3	78,1	55,8	69,1	54	64,5	53,1	63,3
Francija	60,3	75,6	63,7	75,3	65,5	75,5	64,8	73,8	65,1	73,8	65,5	73,7
Hrvaška	:	:	52,8	67,5	55,2	70,7	53	64,7	50,2	60,6	49,7	58,3
Italija	42,2	72,8	48,4	74,8	50,6	75,4	49,5	72,8	50,5	71,6	49,9	69,8
Ciper	59	86,4	63,8	85,5	68,2	85,2	68,8	81,7	64,8	76,1	62,2	72,6
Latvija	59,3	68,2	65,7	75,4	72,1	79,7	64,9	65,1	66,4	70	67,7	71,9
Litva	63,9	67,4	66,6	74,9	68,7	75,6	65	63,5	67,9	69,1	68,6	71,2
Luksemburg	53,8	80,7	58,4	79,4	60,1	77,2	62	79,2	64,1	78,5	63,9	78
Madžarska	53,9	68,9	55,6	69,2	55,1	69	55	66	56,4	68,1	57	69,7
Malta	33,2	80,9	35,1	80,6	39,4	78,2	41,5	77,9	46,8	79	49,8	79,5
Nizozemska	64,1	84,3	67,6	82,4	72,2	85,5	70,8	82,8	71,9	82,5	71,6	81,3
Avstrija	62,3	80,6	64,9	78,5	68,6	81,7	69,6	80,2	70,3	80,9	70,8	80,3
Poljska	54,2	68	51,7	65,1	57,3	73	57,3	71,3	57,5	72	57,6	72,1
Portugalska	65,1	82,3	66	78,7	67	79,4	65,6	75,4	63,1	69,9	62,4	68,8
Romunija	63	75,4	56,9	70,4	57,3	71,6	55,9	70,8	56,3	71,4	56,2	71,6
Slovenija	63,6	73,2	66,2	75,8	68,5	77,4	66,5	74	64,6	71,8	63	71,2
Slovaška	57,2	70	56,7	72,5	60,3	77,4	57,4	71,9	57,3	72,8	57,8	72,2
Finska	68,2	74,9	70,8	75,1	73,1	78,4	71,5	74,5	72,5	75,5	71,9	74,7
Švedska	75,3	80,1	75,5	80,7	77,2	83,5	75	81,1	76,8	81,9	77,2	82,2
Velika Britanija	66,8	81,4	68,5	82	68,8	81,8	67,9	79,3	68,4	80	69,4	80,5
Islandija	:	:	81,2	89,6	80,4	89,9	77,6	83,1	79,1	84,4	79,5	86
Norveška	76,1	84,5	74,6	81,6	78,6	84,8	76,9	82,1	77,3	82,4	77,1	82,1
Švica	71,2	90,5	72,7	87,1	76	88,5	74,6	87,6	76	87,9	76,6	87,4
Makedonija	:	:	:	:	36,2	56,2	37,5	58,4	38,7	57,5	40,7	59,7
Turčija	:	:	:	:	24,9	72,7	28	72,7	30,9	75	31,8	75,3

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).



**PRILOGA C: Odstotek zaposlenih za določen čas (glede na vse zaposlene) po državah glede na spol v obdobju od 2002 do 2013**

Države/leto	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
EU (28 držav)	12,4	13,3	14,5	14,1	13,9	14	13,7	13,8
Območje evra (18 držav)	14,4	15,1	16,6	16,1	15,5	15,7	15,2	15,2
Belgija	8,1	8,7	8,7	8,3	8,1	9	8,1	8,2
Bolgarija	5,3	7,4	6,2	5	4,5	4,1	4,5	5,7
Češka	8,1	9,1	8,7	8	8,9	8,5	8,8	9,6
Danska	9,1	9,5	8,9	8,5	8,4	8,8	8,5	8,8
Nemčija	12	12,4	14,5	14,7	14,7	14,7	13,9	13,4
Estonija	2,9	2,7	2,7	2,4	3,7	4,5	3,7	3,5
Irska	5,3	4,1	6	8,5	9,6	10,2	10,2	10
Grčija	11,7	11,9	10,8	11,6	12,6	11,8	10,2	10,1
Španija	32	32,5	34	29,1	24,7	25,1	23,4	23,1
Francija	13,5	13,3	14,8	14,9	14,9	15,2	15,1	16,4
Hrvaška	10,9	12,2	12,9	12,1	12,3	12,7	12,8	14,5
Italija	9,9	11,8	13,1	13,3	12,8	13,4	13,8	13,2
Ciper	9,1	12,9	13,1	13,9	14	14,1	15	17,4
Latvija	13,9	9,5	7,1	3,4	7,1	6,6	4,7	4,4
Litva	7,2	6,1	4,6	2,4	2,4	2,7	2,6	2,7
Luksemburg	5,1	4,8	6,1	6,2	7,1	7,1	7,7	7,1
Madžarska	7,3	6,8	6,7	7,9	9,7	8,9	9,4	10,8
Malta	4,3	4	3,8	4,3	5,4	6,6	6,8	7,7
Nizozemska	14,4	14,8	16,6	18,2	18,5	18,4	19,5	20,6
Avstrija	7,4	9,6	9	9	9,3	9,6	9,3	9,2
Poljska	15,4	22,7	27,3	27	27,3	26,9	26,9	26,9
Portugalska	21,5	19,7	20,4	22,7	22,8	22	20,5	21,4
Romunija	1	2,5	1,8	1,3	1,1	1,5	1,7	1,5
Slovenija	14,3	17,8	17,3	17,4	17,3	18,2	17,1	16,5
Slovaška	4,9	5,5	5,1	4,7	5,8	6,7	6,8	7
Finska	16	16,1	16,4	15	15,5	15,6	15,6	15,5
Švedska	15,2	15,5	17,3	16,1	16,4	17	16,4	16,9
Velika Britanija	6,4	6	5,8	5,4	6,1	6,2	6,3	6,2
Islandija	:	6,7	11,5	9,5	12,4	12,2	13,1	14,2
Norveška	:	10	10,1	9,1	8,4	8	8,4	8,4
Švica	12,2	12,1	13,5	13,2	13,1	12,9	12,9	12,9
Turčija	:	:	12,5	11,2	11,5	12,2	12	11,9

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA Č.1: Letna rast zaposlovanja (v %) (glede na vse zaposlene) po državah v obdobju od 2002 do 2013**

Države/leto	2002	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 držav)	-0,1	0,4	1	1,8	-1,8	-0,7	0,2	-0,2	-0,4
Območje evra (18 držav)	0,7	0,5	1	1,8	-1,9	-0,5	0,3	-0,6	-0,8
Belgija	-0,2	-0,1	1,4	1,7	-0,2	0,7	1,4	0,2	-0,2
Bolgarija	0,2	3	2,7	3,2	-1,7	-3,9	-2,2	-2,5	-0,4
Češka	0,6	-0,8	2,1	2,1	-1,8	-1	0	0,4	0,9
Danska	0	-1,1	1	2,8	-3,4	-2,5	-0,2	-0,3	0,3
Nemčija	-0,6	-0,9	-0,1	1,7	0,1	0,5	1,4	1,1	0,6
Estonija	1,3	1,4	2	0,7	-9,9	-4,8	7	2,1	1,9
Irska	1,6	1,9	4,9	4,4	-7,8	-4,1	-1,8	-0,6	2,4
Grčija	2,3	1,2	3	1,4	-0,6	-2,6	-5,6	-8,3	-4,1
Španija	2,5	3,2	4,1	3	-6,5	-2,2	-1,9	-4,2	-3
Francija	0,5	0,1	0,7	1,4	-1,3	0,1	0,6	0	-0,2
Hrvaška	0,8	3,9	0,7	1,4	-1,8	-5,1	-2,3	-3,9	:
Italija	1,7	1,5	0,6	1,3	-1,6	-0,7	0,3	-0,3	-2
Ciper	2,1	3,6	3,5	3,4	-0,4	-0,2	0,4	-4,2	-5,2
Latvija	2,9	1,9	1,6	-1,4	-14,3	-6,7	1,5	1,4	2,3
Litva	3,6	2,2	2,5	2,8	-6,8	-11,9	0,5	1,8	1,3
Luksemburg	3,2	1,8	2,9	4,5	0,9	1,8	2,9	2,5	1,7
Madžarska	-0,1	0	-0,3	0,7	-2,5	0,8	0,3	0	0,4
Malta	0,3	-0,4	1,6	2,4	-0,2	2,1	2,5	2,4	3,1
Nizozemska	0,5	-0,5	0,5	2,5	-0,7	-0,4	0,7	-0,2	-1
Avstrija	-0,1	0,6	1,2	1,8	-0,7	1	1,7	1,3	0,7
Poljska	:	:	2,2	4,5	0,4	-2,7	0,6	0,1	:
Portugalska	0,6	-0,6	-0,3	0	-2,6	-1,5	-1,5	-4,2	-2,8
Romunija	-10,2	0	-1,5	0,4	-2	-0,3	-0,8	1,3	-0,1
Slovenija	1,6	-0,3	-0,5	3,3	-1,8	-2,2	-1,6	-0,8	-2
Slovaška	0,1	1,1	1,6	2,1	-2	-1,5	1,8	0,1	-0,8
Finska	0,9	0,1	1,4	2,2	-2,6	-0,1	1,5	0,1	-1,3
Švedska	0	-0,6	0,3	2,3	-2,4	1	2,1	0,7	1
Velika Britanija	0,8	0,9	1	0,7	-1,6	0,2	0,5	1,2	1,3
Norveška	0,4	-1,2	1,3	4,1	-0,4	-0,5	1,6	2,2	1,2

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA Č.2: Letna rast zaposlovanja (v %) (glede na vse zaposlene) po državah glede na spol v obdobju od 2002 do 2013**

Države/leto	2003	2003	2007	2007	2009	2009	2011	2011	2012	2012	2013	2013
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
EU (28 držav)	0,8	0,1	2,1	1,6	-0,7	-2,7	0,4	0,1	0,1	-0,5	0	-0,6
Območje evra (18 držav)	1,3	-0,1	2,3	1,4	-0,6	-2,9	0,7	0	-0,1	-1,1	-0,4	-1,2
Belgija	1,2	-1	2,3	1,1	0,7	-0,9	1,8	1,1	0,4	0	0,7	-1
Bolgarija	2,1	3,7	3	3,4	-1,5	-1,9	-2,5	-1,9	-1,9	-3,1	-0,8	-0,1
Češka	-1	-0,6	1,6	2,5	-1,8	-1,8	0,6	-0,5	0,8	0,1	1,5	0,5
Danska	-1,9	-0,4	3	2,5	-1,9	-4,6	-0,9	0,3	-0,2	-0,4	0,5	0,2
Nemčija	-0,3	-1,4	1,9	1,5	1,1	-0,8	1,5	1,3	0,9	1,3	1,1	0,1
Estonija	1,2	1,6	-0,1	1,5	-6,2	-13,6	4,3	9,8	1,9	2,4	-0,3	4
Irska	2,5	1,4	5,9	3,3	-3,7	-11	-1,4	-2,1	-0,4	-0,8	1	3,6
Grčija	2	0,7	1,6	1,4	0,9	-1,6	-5,2	-5,9	-7,9	-8,6	-4,5	-3,8
Španija	5,2	2	4,5	2	-3,2	-8,9	-0,6	-2,9	-2,9	-5,3	-2,6	-3,2
Francija	1,5	-1,1	2,1	0,8	-0,7	-1,8	0,6	0,6	0,4	-0,3	0,2	-0,6
Hrvaška	3,4	4,2	-0,5	3	0,8	-4	-3,7	-1,2	-3,9	-3,9	:	:
Italija	2	1,2	1,5	1,1	-1,2	-2	1,1	-0,2	1,2	-1,3	-1,2	-2,5
Ciper	4,9	2,6	5	2,2	4	-4	1,2	-0,3	-3,9	-4,4	-4,8	-5,6
Latvija	1,4	2,5	-1,3	-1,4	-10,3	-18,2	1,6	1,4	0,3	2,7	1,5	3,1
Litva	1,9	2,5	2,2	3,4	-1,9	-11,7	-1,1	2,2	1,3	2,3	-0,2	3
Luksemburg	9,2	-2,7	6,4	3	0,7	1	2,9	3	4,2	1,1	1,7	1,8
Madžarska	0,8	-0,7	0,3	1,1	-1,8	-3,1	-0,7	1,2	0,6	-0,5	-0,3	1,1
Malta	-0,4	-0,4	7,2	0,2	0,7	-0,7	4	1,8	8,1	-0,5	5,6	1,7
Nizozemska	0,4	-1,2	3,4	1,8	0	-1,3	1,4	0,1	-0,1	-0,3	-0,9	-1,2
Avstrija	0,3	0,9	1,4	2,1	0,9	-2,1	1,4	1,9	1,8	0,9	1,3	0,1
Poljska	:	:	5	4,1	0,8	0	0,1	1	0,3	0	:	:
Portugalska	0,2	-1,3	0,2	-0,3	-1,2	-3,7	-1,8	-1,3	-3,2	-5,1	-2,4	-3,2
Romunija	-1,3	1	-0,4	1	-2,3	-1,7	-0,1	-1,4	0,6	1,9	-0,4	0,1
Slovenija	-0,9	0,2	2,7	3,9	-1	-2,5	-1,4	-1,8	-0,9	-0,8	-3	-1,1
Slovaška	1,1	1,1	2,2	2	-2	-1,9	0,9	2,5	-0,3	0,3	0	-1,4
Finska	-0,2	0,3	2,3	2,1	-0,8	-4,2	1,1	1,9	0,5	-0,4	-1,1	-1,5
Švedska	-0,5	-0,6	2,3	2,3	-1,8	-3	2,6	1,7	1,3	0,2	1	1
Velika Britanija	0,8	1,1	0,4	0,9	-0,5	-2,6	0,4	0,6	1	1,4	1,6	1
Norveška	-0,9	-1,4	4,5	3,8	0,1	-0,9	1,7	1,5	1,8	2,5	1,2	1,2

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA D.1: Stopnja brezposelnosti (v %) med 15 in 74 let (glede na celotno populacijo med 15 in 74 let) po državah v obdobju od 1997 do 2013**

Države/leto	1997	2002	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 držav)	:	9	7,2	7	8,9	9,6	9,6	10,4	10,8
Območje evra (18 držav)	:	8,5	7,5	7,6	9,6	10,1	10,1	11,3	12
Belgija	9,2	7,5	7,5	7	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4
Bolgarija	:	18,2	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13
Češka	4,8	7,3	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7	7
Danska	5,2	4,6	3,8	3,5	6	7,5	7,6	7,5	7
Nemčija	9,7	8,7	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5	5,3
Estonija	:	11,2	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10	8,6
Irska	9,9	4,5	4,7	6,4	12	13,9	14,7	14,7	13,1
Grčija	:	10,3	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3	27,3
Španija	18,4	11,5	8,2	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1
Francija	11,1	8,3	8	7,5	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
Hrvaška	:	15,1	9,6	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9	17,2
Italija	11,2	8,5	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7	12,2
Ciper	:	3,5	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9
Latvija	:	12,5	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15	11,9
Litva	:	13,9	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8
Luksemburg	2,7	2,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1	5,8
Madžarska	9,1	5,6	7,4	7,8	10	11,2	10,9	10,9	10,2
Malta	:	7,4	6,5	6	6,9	6,9	6,4	6,3	6,4
Nizozemska	5,5	3,1	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3	6,7
Avstrija	4,4	4,2	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3	4,9
Poljska	10,9	20	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3
Portugalska	6,7	5,7	8,9	8,5	10,6	12	12,9	15,8	16,4
Romunija	5,3	7,5	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7	7,3
Slovenija	6,9	6,3	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1
Slovaška	:	18,8	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14	14,2
Finska	12,7	9,1	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7	8,2
Švedska	9,9	6	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8	8
Velika Britanija	6,8	5,1	5,3	5,6	7,6	7,8	8	7,9	7,5
Islandija	:	:	2,3	3	7,2	7,6	7,1	6	5,4
Norveška	3,9	3,7	2,5	2,5	3,2	3,6	3,3	3,2	3,5
Turčija	:	:	8,8	9,7	12,5	10,7	8,8	8,1	8,7

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA D.2: Stopnja brezposelnosti (v %) med 15 in 74 let (glede na celotno populacijo med 15 in 74 let) po državah glede na spol v obdobju od 2002 do 2013**

Države/leto	2002	2002	2006	2006	2010	2010	2012	2012	2013	2013
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
EU (28 držav)	9,9	8,3	9	7,6	9,6	9,7	10,5	10,4	10,9	10,8
Območje evra (18 držav)	9,9	7,5	9,5	7,5	10,2	10	11,4	11,2	12,1	11,9
Belgija	8,6	6,7	9,3	7,4	8,5	8,1	7,4	7,7	8,2	8,7
Bolgarija	17,4	18,8	9,4	8,6	9,6	10,8	10,8	13,5	11,8	13,9
Češka	9	5,9	8,8	5,8	8,5	6,4	8,2	6	8,3	5,9
Danska	5	4,3	4,5	3,3	6,5	8,3	7,6	7,5	7,3	6,7
Nemčija	8,5	8,8	10,2	10,3	6,6	7,5	5,2	5,7	5	5,6
Estonija	10	12,4	5,6	6,2	14,1	19,3	9,1	10,9	8,2	9,1
Irska	4,1	4,7	4,3	4,7	9,9	17,1	11	17,7	10,7	15
Grčija	15,7	6,8	13,6	5,6	16,2	9,9	28,1	21,4	31,3	24,3
Španija	16,2	8,3	11,4	6,4	20,2	19,6	25,1	24,6	26,7	25,6
Francija	9,3	7,4	9,5	8,2	9,6	9,1	9,8	9,8	10,2	10,4
Hrvaška	17	13,4	13,1	9,9	12,3	11,4	15,6	16,2	16,6	17,8
Italija	11,4	6,5	8,8	5,4	9,7	7,6	11,9	9,9	13,1	11,5
Ciper	4,3	2,8	5,4	3,9	6,4	6,2	11,1	12,6	15,2	16,6
Latvija	11,7	13,2	6,7	7,3	16,3	22,7	14	16,2	11,1	12,6
Litva	13	14,8	5,6	6	14,5	21,2	11,6	15,2	10,5	13,1
Luksemburg	3,5	2	5,9	3,5	5,5	3,8	5,8	4,5	6,4	5,4
Madžarska	5,1	6	7,8	7,2	10,7	11,6	10,6	11,2	10,2	10,2
Malta	9,3	6,6	8,3	6,1	7,1	6,7	7,3	5,7	6,3	6,5
Nizozemska	3,5	2,7	5	3,9	4,5	4,4	5,2	5,3	6,3	7,1
Avstrija	4,4	4	5,2	4,3	4,2	4,6	4,3	4,4	4,9	4,9
Poljska	21	19,2	15,1	13	10	9,4	10,9	9,4	11,1	9,7
Portugalska	6,4	5,1	9,3	8	12,2	11,8	15,7	15,9	16,6	16,3
Romunija	7,1	7,8	6,1	8,2	6,5	7,9	6,4	7,6	6,6	7,9
Slovenija	6,8	5,9	7,2	4,9	7,1	7,5	9,4	8,4	10,9	9,5
Slovaška	18,9	18,8	14,8	12,4	14,7	14,3	14,5	13,5	14,5	14
Finska	9,1	9,1	8,1	7,4	7,6	9,1	7,1	8,3	7,5	8,8
Švedska	5,6	6,3	7,2	6,9	8,5	8,7	7,7	8,2	7,9	8,2
Velika Britanija	4,5	5,7	4,9	5,8	6,8	8,6	7,4	8,3	7	8
Islandija	:	:	3,1	2,7	6,7	8,3	5,7	6,4	5,1	5,7
Norveška	3,5	3,8	3,4	3,5	3	4,1	2,8	3,6	3,3	3,7
Turčija	:	:	9,1	8,6	11,4	10,4	9,4	7,6	10,5	7,9

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA E.1: Poklicna horizontalna segregacija (IP indeks)<sup>25</sup> po državah<sup>26</sup> v letih 2007 in 2012**

Države/leto	2007	2012
<b>EU (27 držav)</b>	25,1	24,5
<b>Belgija</b>	25,2	26
<b>Bolgarija</b>	29,3	28,6
<b>Češka</b>	28,5	28,4
<b>Danska</b>	25,4	24,9
<b>Nemčija</b>	26,3	25,7
<b>Estonija</b>	32,2	30,9
<b>Irska</b>	27,9	26,3
<b>Grčija</b>	22,4	19,3
<b>Španija</b>	27,3	25,7
<b>Francija</b>	26,3	25,9
<b>Italija</b>	23,6	24,7
<b>Ciper</b>	29	28,7
<b>Latvija</b>	28,7	29,1
<b>Litva</b>	29,2	29,5
<b>Luksemburg</b>	27,2	23,8
<b>Madžarska</b>	28,7	28,2
<b>Malta</b>	23,1	24,3
<b>Nizozemska</b>	25,1	25,5
<b>Avstrija</b>	26,3	26,9
<b>Poljska</b>	25,8	26,7
<b>Portugalska</b>	26,7	25,6
<b>Romunija</b>	22,8	22,8
<b>Slovenija</b>	26,4	25,8
<b>Slovaška</b>	30,1	30,6
<b>Finska</b>	29,6	28,7
<b>Švedska</b>	27	25,7
<b>Velika Britanija</b>	25,1	24,1

Vir: Povzeto po European Commission (2012a, 49).

<sup>25</sup> Poklicna segregacija glede na spol je izračunana kot povprečni nacionalni delež žensk in moških, ki so zaposleni v določenem poklicu. Razlike se seštejejo in tako dobimo vrednost, ki predstavlja neravnovesje med spoloma, ki je izražen kot delež vseh zaposlenih (European Commission 2012a, 49).

<sup>26</sup> Podatki za leto 2013 še niso bili na voljo.

**PRILOGA E.2: Zaposlenost (v %) po sektorjih (glede na vse zaposlene) po državah glede na spol v letu 2013**

Države/sektorji	kmetijstvo		industrija		storitve	
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
<b>EU (28 držav)</b>	4	6,1	11,1	32	84,9	61,9
<b>Območje evra (18 držav)</b>	2,2	4,4	10,5	31,7	87,3	63,9
Belgija	0,8	1,7	7,2	28,8	92	69,5
Bolgarija	13,3	24	20,7	28,8	66	47,2
Češka	2,2	4	21,9	47,2	75,9	48,8
Danska	0,9	3,9	8,2	26,2	90,9	69,9
Nemčija	1	2	12,2	35,9	86,7	62,2
Estonija	2,3	6,4	16,2	41,9	81,2	51,7
Irska	1,5	9,3	8,8	26,4	89,7	64,3
Grčija	12,5	13,1	7	20	80,4	66,9
Španija	2,2	6,1	7,7	27,3	90	66,6
Francija	1,6	3,9	8,6	27,8	89,8	68,3
Italija	2,5	4,6	12,9	35	84,6	60,4
Ciper	2,2	5,5	6,8	24,5	91	70
Latvija	4,7	10,7	13,6	34,8	81,7	54,5
Litva	6,1	10,8	16,2	35,2	77,7	54
Luksemburg	0,7	1,4	7,6	28,9	91,7	69,7
Madžarska	3,9	9,7	18,5	37,5	77,6	52,7
Malta	1	4,2	10	24,2	89	71,6
Nizozemska	1,5	3,5	5,8	24,1	92,7	72,4
Avstrija	4,1	4,9	11,5	34,1	84,4	61
Portugalska	8,1	12,7	14,3	31,1	77,6	56,2
Romunija	30,9	29,2	20,5	35,3	48,5	35,5
Slovenija	8	8,7	17,2	39,8	74,8	51,5
Slovaška	1,5	4,6	16,1	44	82,3	51,4
Finska	2,5	6,4	9,6	37,1	87,9	56,5
Švedska	1,1	3,3	8,5	31,6	90,4	65,2
Velika Britanija	0,6	1,6	6,4	24,7	92,9	73,6
Norveška	1	3,7	7,4	32	91,5	64,3

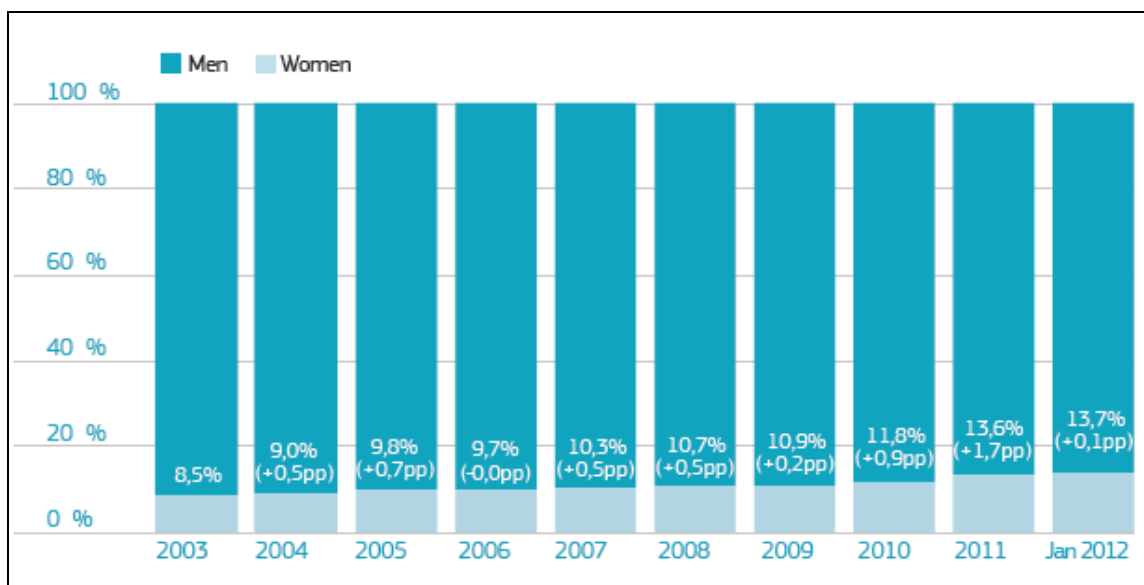
Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA F.1: Odstotek žensk in moških na vodilnih/direktorskih mestih v večjih podjetjih v EU (EU27) v obdobju od 2003 do 2012**

%	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Men	98,4	97,4	96,9	96,3	97,1	97,2	97,0	96,6	97,3	96,8
Women	1,6	2,6	3,1	3,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,7	3,2

Vir: European Commission (2012b, 12).

**PRILOGA F.2: Odstotek žensk in moških v upravnih odborih podjetij v EU (EU27) v obdobju od 2003 do 2012**



Vir: European Commission (2012b, 10).



**PRILOGA G.1: Neprilagojena plačna vrzel (ang. unadjusted gender pay gap) po državah v obdobju od 2002 do 2012**

Države/leto	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (28 držav)	:	:	:	:	:	:	16,4	16,4
EU (27 držav)	:	17,7	:	17,3	17,2	16,2	16,3	16,4
Belgija	:	9,5	10,1	10,2	10,1	10,2	10,2	10
Bolgarija	18,9	12,4	12,1	12,3	13,3	13	13	14,7
Češka	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9	21,6	22,6	22
Danska	:	17,6	17,7	17,1	16,8	15,9	16,3	14,9
Nemčija	:	22,7	22,8	22,8	22,6	22,3	22,2	22,4
Estonija	:	29,8	30,9	27,6	26,6	27,7	27,3	30
Irska	15,1	17,2	17,3	12,6	12,6	13,9	11,7	14,4
Grčija	25,5	20,7	21,5	22	:	15	:	:
Španija	20,2	17,9	18,1	16,1	16,7	16,2	17,8	17,8
Francija	:	15,4	17,3	16,9	15,2	15,6	15	14,8
Hrvaška	:	:	:	:	:	15,5	17,6	18
Italija	:	4,4	5,1	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7
Ciper	22,5	21,8	22	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2
Latvija	:	15,1	13,6	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8
Litva	13,2	17,1	22,6	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6
Luksemburg	:	10,7	10,2	9,7	9,2	8,7	8,7	8,6
Madžarska	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1	17,6	18	20,1
Malta	:	5,2	7,8	9,2	7,7	7,2	6,2	6,1
Nizozemska	18,7	23,6	19,3	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9
Avstrija	:	25,5	25,5	25,1	24,3	24	23,7	23,4
Poljska	7,5	7,5	14,9	11,4	8	4,5	5,5	6,4
Portugalska	:	8,4	8,5	9,2	10	12,8	12,5	15,7
Romunija	16	7,8	12,5	8,5	7,4	8,8	11	9,7
Slovenija	6,1	8	5	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5
Slovaška	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5
Finska	:	21,3	20,2	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4
Švedska	:	16,5	17,8	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9
Velika Britanija	27,3	24,3	20,8	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1
Islandija	:	:	24	20,7	18	17,7	18,3	18,7
Norveška	:	16	15,6	17	16,5	16,1	15,9	15,1
Švica	:	18,6	:	18,4	18,4	17,8	17,9	:

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA G.2: Neprilagojena plačna vrzel (ang. unadjusted gender pay gap) glede na delovni čas in odstotek zaposlenih s krajšim delovnim časom po državah v letu 2012**

	Krajši delovni čas	Polni delovni čas	% zaposlenih s krajšim delovnim časom
<b>Belgija</b>	8,8	3,1	25,1
<b>Bolgarija</b>	3,6	15,4	2,4
<b>Danska</b>	0,1	16,3	25,7
<b>Nemčija</b>	11,7	20,6	26,7
<b>Španija</b>	31,8	12,8	14,7
<b>Irska</b>	-6,9	10,6	24
<b>Italija</b>	12,6	0,8	17,1
<b>Latvija</b>	3,6	15,7	9,4
<b>Litva</b>	3,6	12,3	9,5
<b>Madžarska</b>	10,4	21,9	9,5
<b>Malta</b>	-5,1	3,7	14
<b>Nizozemska</b>	3,5	14,4	49,8
<b>Poljska</b>	13,5	6,2	7,9
<b>Portugalska</b>	26,1	14,6	14,3
<b>Slovaška</b>	24,4	20,6	4,1
<b>Švedska</b>	7,6	13,3	26,5
<b>Velika Britanija</b>	6,7	15,3	27,2
<b>Islandija</b>	6,4	15,7	21,2
<b>Norveška</b>	5,1	12,2	28,1

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA H.1: Tveganje (v %) za revščino in socialno izključenost po državah v obdobju od 2005 do 2013**

Države/leto	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU (28 držav)	:	:	:	:	:	23,7	24,3	24,8	:
Območje evra (18 držav)	21,7	22,0	21,8	21,7	21,4	21,9	22,9	23,4	:
Belgija	22,6	21,5	21,6	20,8	20,2	20,8	21,0	21,6	:
Bolgarija	:	61,3	60,7	44,8	46,2	49,2	49,1	49,3	48,0
Češka	19,6	18,0	15,8	15,3	14,0	14,4	15,3	15,4	14,6
Danska	17,2	16,7	16,8	16,3	17,6	18,3	18,9	19,0	18,9
Nemčija	18,4	20,2	20,6	20,1	20,0	19,7	19,9	19,6	:
Estonija	25,9	22,0	22,0	21,8	23,4	21,7	23,1	23,4	23,5
Irska	25,0	23,3	23,1	23,7	25,7	27,3	29,4	30,0	:
Grčija	29,4	29,3	28,3	28,1	27,6	27,7	31,0	34,6	:
Španija	24,3	24,0	23,3	24,5	24,5	26,7	27,7	28,2	27,3
Francija	18,9	18,8	19,0	18,5	18,5	19,2	19,3	19,1	:
Hrvaška	:	:	:	:	:	30,7	32,3	32,3	:
Italija	25,0	25,9	26,0	25,3	24,7	24,5	28,2	29,9	28,4
Ciper	25,3	25,4	25,2	23,3	23,5	24,6	24,6	27,1	27,8
Latvija	46,3	42,2	35,1	34,2	37,9	38,2	40,1	36,2	35,1
Litva	41,0	35,9	28,7	27,6	29,6	34,0	33,1	32,5	30,8
Luksemburg	17,3	16,5	15,9	15,5	17,8	17,1	16,8	18,4	:
Madžarska	32,1	31,4	29,4	28,2	29,6	29,9	31,0	32,4	33,5
Malta	20,5	19,5	19,7	20,1	20,3	21,2	22,1	23,1	24,0
Nizozemska	16,7	16,0	15,7	14,9	15,1	15,1	15,7	15,0	:
Avstrija	16,8	17,8	16,7	18,6	17,0	16,6	16,9	18,5	18,8
Poljska	45,3	39,5	34,4	30,5	27,8	27,8	27,2	26,7	25,8
Portugalska	26,1	25,0	25,0	26,0	24,9	25,3	24,4	25,3	:
Romunija	:	:	45,9	44,2	43,1	41,4	40,3	41,7	:
Slovenija	18,5	17,1	17,1	18,5	17,1	18,3	19,3	19,6	20,4
Slovaška	32,0	26,7	21,3	20,6	19,6	20,6	20,6	20,5	19,8
Finska	17,2	17,1	17,4	17,4	16,9	16,9	17,9	17,2	16,0
Švedska	14,4	16,3	13,9	14,9	15,9	15,0	16,1	15,6	:
Velika Britanija	24,8	23,7	22,6	23,2	22,0	23,2	22,7	24,1	:
Islandija	13,3	12,5	13,0	11,8	11,6	13,7	13,7	12,7	13,0
Norveška	16,2	16,9	16,5	15,0	15,2	14,9	14,5	13,7	14,1
Švica	:	:	17,9	18,1	17,9	17,2	17,2	17,5	:
Makedonija	:	:	:	:	:	47,2	50,4	:	:
Turčija	:	72,4	:	:	:	:	:	:	:

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).

**PRILOGA H.2: Tveganje (v %) za revščino in socialno izključenost po državah glede na spol v obdobju od 2005 do 2013**

Države/leto	2005	2005	2008	2008	2010	2010	2012	2012	2013	2013
	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški	ženske	moški
EU (28 držav)	:	:	:	:	24,8	22,6	25,8	23,8	:	:
Območje evra (18 držav)	23,1	20,1	23,1	20,2	23	20,7	24,4	22,3	:	:
Belgija	23,7	21,4	22,4	19,1	21,7	20	22,3	20,9	:	:
Bolgarija	:	:	46,4	43	50,9	47,3	50,9	47,6	49,4	46,5
Češka	21,4	17,8	17,2	13,3	16	12,7	16,9	13,7	16,1	13,1
Danska	18,3	16,2	17	15,7	19	17,7	18,9	19,1	19,2	18,7
Nemčija	19,7	17	21,6	18,5	20,9	18,6	21,1	18,1	:	:
Estonija	27,3	24,3	24,3	18,9	22	21,5	24,4	22,3	24,4	22,5
Irska	25,9	24,1	24,7	22,7	28,1	26,5	30,4	29,7	:	:
Grčija	31,6	27,1	29,8	26,3	29,3	26	35,2	33,9	:	:
Španija	25,6	23,1	25,7	23,4	27,5	26	28,1	28,4	26,7	27,9
Francija	20	17,6	19,7	17,3	19,9	18,4	19,6	18,4	:	:
Hrvaška	:	:	:	:	31,6	29,8	33,3	31,2	:	:
Italija	27,2	22,8	27,2	23,2	26,3	22,6	31,7	28	29,6	27,2
Ciper	26,7	23,9	25,9	20,5	26,3	22,8	29	25,1	28,8	26,8
Latvija	48,7	43,3	36,6	31,4	38,6	37,6	36,8	35,5	35,9	34,2
Litva	42,9	38,9	29,7	25,3	34,2	33,7	33,4	31,4	33	28,3
Luksemburg	18,3	16,2	16,7	14,2	17,7	16,5	19,4	17,3	:	:
Madžarska	32,8	31,3	29	27,3	30,3	29,4	33	31,8	33,9	33,1
Malta	22	18,9	21,5	18,7	22,4	20,1	24,3	21,9	24,9	23,1
Nizozemska	17,7	15,6	15,5	14,3	16	14,1	16,3	13,6	:	:
Avstrija	18,5	15	20,3	16,8	18,4	14,7	19,6	17,3	20,1	17,4
Poljska	45,8	44,7	31,2	29,9	28,5	27	27,3	26,1	26,2	25,5
Portugalska	26,9	25,2	26,8	25	25,8	24,8	25,9	24,6	:	:
Romunija	:	:	45,3	43	42,1	40,8	42,6	40,7	:	:
Slovenija	20,5	16,4	20,3	16,6	20,1	16,5	20,8	18,3	21,4	19,4
Slovaška	33,2	30,7	22	18,9	21,6	19,6	21,3	19,7	20,2	19,3
Finska	18,1	16,2	18,9	15,9	17,7	16	17,4	17	16,2	15,7
Švedska	15,4	13,4	16,1	13,7	16,6	13,4	17,2	14,1	:	:
Velika Britanija	25,9	23,6	24,7	21,7	24,2	22,1	24,8	23,4	:	:
Islandija	13,5	13,1	12,6	11	14	13,5	12,8	12,6	13,2	12,8
Norveška	17,4	14,9	16,8	13,1	15,9	13,8	14,5	12,9	14,9	13,4
Švica	:	:	20,1	16	18,6	15,6	19,2	15,9	:	:
Makedonija	:	:	:	:	47	47,5	:	:	:	:

Vir: Povzeto po Eurostat (2014).