

Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za socialno delo

**SANJA GALONJA**

**Vidik spola pri nestandardnih oblikah dela**

MAGISTRSKO DELO

Ljubljana, 2019

Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za socialno delo

**SANJA GALONJA**

**Vidik spola pri nestandardnih oblikah dela**

MAGISTRSKO DELO

Mentorica: izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2019

## *ZAHVALA*

*Zahvaljujem se mentorici, izr. prof. dr. Barbara Kresal, za strokovno usmerjanje in podporo pri pisanju magistrske naloge.*

# PODATKI O MAGISTRSKI NALOGI

**Ime in priimek:** Sanja Galonja

**Naslov magistrske naloge:** Vidik spola pri nestandardnih oblikah dela

**Mentorica:** izr. prof. dr. Barbara Kresal

**Kraj:** Ljubljana

**Leto:** 2019

**Št. strani:** 56

**Št. tabel in grafov:** 16

**Št. prilog:** 2

**Št. virov:** 60

**Ključne besede:** nestandardno delo, položaj žensk, krajši delovni čas, delo za določen čas, zaposlitvena varnost

**Povzetek:** Magistrska naloga raziskuje vidik spola na področju nestandardnih zaposlitev in sicer predvsem položaj žensk, ki se pogosteje znajdejo v takšnih oblikah zaposlitev. Pri tem sem izpostavila delo s krajšim delovnim časom, kjer je občutno več žensk kot moških. Za takšno zaposlitev se delavke pogosto odločijo na podlagi materinstva kot obliko usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. K temu prispeva tradicionalna delitev vlog in neakovostno varstvo ter nefleksibilna izraba dopustov, povezanih s starševstvom. Naslovim tudi problem neformalnega dela v povezavi z usklajevanjem družine in dela. Med nestandardnimi oblikami dela sem izpostavila še delo za določen čas, v katerem so pretežno mladi, še posebej mlade ženske, ter nevarnost veriženja takšnih pogodb. Problematičnost nestandardnih zaposlitev se kaže v elementih, ki se navezujejo na prekarnost. Prekarnost ni enaka svobodnjaštvu, ampak so zanjo značilni slabše plačilo, nižja stopnja zaposlitvene varnosti, pogosto večja intenzivnost dela, večje tveganje za diskriminacijo in kršitve delovne zakonodaje, kot so neupravičene nadure ali zloraba pogodb za določen čas in podobno. Vedno večja segmentacija med standardno zaposlenimi in drugimi delavci pomeni vedno večjo prekarizacijo, ki vpliva na več področij. Zakonodaja se spreminja, vendar pogosto ne dohaja sprememb v praksi. Potrebna je redefinicija delovnega razmerja, pojma delavca in pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja in imajo dolgo zgodovino. V empiričnem delu sem izvedla kvantitativno raziskavo. Primerjala sem delovne pogoje med spoloma in primerjala vzroke za zaposlitev s krajšim delovnim časom. Prav tako sem primerjala standardno zaposlene z nestandardno zaposlenimi, saj sem raziskovala, ali obstaja razlika v stopnji občutka varnosti zaposlitve in dostopa do napredovanja med prvo in drugo skupino. Izkazalo se je, da je v vzorcu več žensk izpostavljenih pogojem dela, ki bi jih lahko označili za neugodne oz. za pogoje, ki so bolj značilni za nestandardno zaposlitev. Za oba spola velja, da so se v večini primerov odločili za delo s krajšim delovnikom, ker niso mogli pridobiti standardne zaposlitve. Zaposleni za določen čas slabše ocenjujejo dostop do napredovanja, ženske v takšni obliki dela pa ocenjujejo tudi manjšo stopnjo varnosti.

**Title of the Master's Thesis:** Gender perspective on the non-standard forms of employment

**Keywords:** non-standard employment, women's status, part-time employment, temporary employment, employment security

**Abstract:** Master's Thesis is exploring gender perspective on the non-standard forms of employment, specifically women's status who more often than men find themselves in this form of employment. In regards to this I put more attention to temporary employment and part-time employment. The later is more common form of employment among women mostly as a method of balancing work and family life. Tradicional gender roles, lack of quality child care and non-flexible use of parent leave contribute to this. Thesis also thouches the subject of non-formal home work. Young people, especially women are in danger of working and staying in temporary employment. The problem with non-standard forms of employment are precarious elements of these jobs. Flexible doesn't neccessarily mean more freedom but often less. It can also mean lower salary, lower employment stability, greater work intensity, greater risk of discrimination and of breaches of work law. Increased divide between standard job and non-standard types of employment is producing more precariousness and its affects show in many areas. Changes in law constitution are often too slow for actual happenings in work field. There is need for redefinition of concept of working person and long standing work rights. In Thesis I conducted a quantitative research in which I compared work conditions and reasons for being in part-time employment from gender's perspective. I also compared standard job employees with non-standard employees to learn if there is difference amongst them in regards to assessment of employment stability and access to job promotion. Results showed that women more often than men work in conditions which are more common in non-standard jobs. Both genders participate in part-time employment because they could not find standard job, therefore involuntarily. Temporary employed assessed having lower access to work promotion than those in standard jobs and women who are temporary employed also assessed having lower employment security.

# KAZALO

1. UVOD .....	1
1.1. Nestandardna zaposlitev in ranljive skupine.....	1
1.1.1. Standardna zaposlitev .....	2
1.1.2. Delo s krajšim delovnim časom.....	3
1.1.3. Delo za določen čas .....	4
1.2. Položaj žensk .....	4
1.2.1. Mladi in nestandardno delo .....	6
1.2.2. Neformalno delo .....	8
1.3. Starševstvo in nestandardne zaposlitve.....	10
1.3.1. Ženske in krajši delovni čas .....	12
1.4. Prekarizacija.....	16
1.4.1. Zaposlitvena varnost v nestandardnih oblikah zaposlitve .....	21
2. PROBLEM.....	23
2.1. Predstavitev problematike.....	23
2.2. Formulacija problema .....	23
2.2.1. Opredelitev pojmov.....	23
2.2.2. Hipoteze .....	24
3. METODOLOGIJA .....	25
3.1. Vrsta raziskave in spremenljivke .....	25
3.2. Merski instrumenti ali viri podatkov .....	25
3.3. Opredelitev enot raziskovanja – populacija, vzorec. ....	25
3.4. Zbiranje podatkov .....	26
3.5. Obdelava in analiza podatkov .....	26
4. REZULTATI .....	27
4.1. Demografski podatki.....	27
4.2. Pogoji dela .....	30
4.3. Preverjanje hipoteze 1 (H1) .....	35
4.4. Preverjanje hipoteze 2 (H2) .....	36
4.5. Preverjanje hipoteze 3 (H3) .....	37
5. RAZPRAVA.....	38
6. SKLEPI IN PREDLOGI.....	41
6.1. Predlogi.....	42
7. UPORABLJENA LITERATURA.....	43

7.1. Spletna literatura .....	46
7.2. Sodni judikati .....	48
7.3. Zakoni .....	49
PRILOGA A.....	50
PRILOGA B .....	52

## KAZALO GRAFOV

4.1.1. Graf: Spol .....	27
4.1.2. Graf: Starost .....	27
4.1.3. Graf: Izobrazba.....	28
4.1.4. Graf: Oblika zaposlitve .....	28
4.1.5. Graf: Trajanje pogodbe za določen čas (v mesecih) .....	29
4.2.1. Graf: Delovnik od ponedeljka do petka .....	30
4.2.2. Graf: Delo v prvi izmeni .....	30
4.2.3. Graf: Seznanjenost z delovnim urnikom vsaj tri tedne vnaprej .....	31
4.2.4. Graf: Pogostost nadur.....	32
4.2.5. Graf: Obveščenost o nadurah šele tisti dan, ko jih je potrebno opraviti .....	32
4.2.6. Graf: Višji bruto plačilni razred (900 EUR ali več).....	33
4.2.7. Graf: Dostop do dodatnih ugodnosti na delovnem mestu.....	34
4.2.8. Graf: Ustreznost delovnega mesta glede na izobrazbo anketiranca.....	34
4.3.1. Graf: Vzrok za delo s krajšim delovnim časom.....	35

## KAZALO TABEL

4.4.1. Tabela: Ocena občutka varnosti med ženskami, ki so zaposlene za določen čas in ženskami, ki so zaposlene za nedoločen čas in polni delovni čas.....	36
4.5.1. Tabela: Ocena dostopa do napredovanja med zaposlenimi za nedoločen čas in zaposlenimi za določen čas .....	37



## SEZNAM UPORABLJENIH OKRAJŠAV

BDP – Bruto domači proizvod

EU – Evropska unija

ILO – International Labour Office

MOD – Mednarodna organizacija dela

ZDR-1 – Zakon o delovnih razmerjih 2013

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

ZUNEO – Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

# 1. UVOD

## 1.1. Nestandardna zaposlitev in ranljive skupine

Za nestandardne oz. fleksibilne oblike zaposlitve lahko označimo vse tiste zaposlitve, ki niso standardna zaposlitev, ki je kot takšna določena z zakonom. Fleksibilnost je lahko zunanja, npr. zaposlitev zunanjih izvajalcev, ali notranja, ki pomeni premeščanje delavcev na različna delovna mesta znotraj istega podjetja. Organizacijska fleksibilnost se nanaša na način organizacije dela, časovna na razporeditev delovnega časa, finančna na dohodek, prostorska pa pomeni, da delo nima centralne lokacije, kjer se izvaja (Senčur Peček, 2009, str. 494). Razlikujemo tudi med funkcionalno in numerično fleksibilnostjo. Prva se nanaša na prilagodljivost za delo na več različnih področjih, druga pa pomeni, da je delavec delodajalcu na voljo glede na obseg in trenutno količino dela. Funkcionalno fleksibilni delavci so v središču delovne sile in imajo največjo varnost zaposlitve, bolj kot pa se položaj delavca od središča oddaljuje, manj pravic ima (Gartnar, 2018, str. 129). Kljub raznolikosti nestandardnih oblik dela pa vsem lahko pripišemo določene skupne elemente:

- *časovna omejenost* - pogodbe za določen čas, skrajšan delovni čas, sezonska zaposlitev, nestalen delovnik, podaljšanje delovnika, delo v več izmenah
- *prožni pogoji dela* - delo za več delodajalcev, na nedoločenem delovnem mestu, različen obseg delovnih nalog, združevanje delovnih mest, rotacija na delovnem mestu
- *prostorska razpršenost* - delo na domu, na daljavo, lokacija dela ni stalna (Leskošek, idr., 2013, str. 28).

Že od 80-ih let 20. stoletja lahko opazimo izrazitejšo segmentacijo med zaposlenimi. Delijo se na vključene, ki so ponavadi v standardni obliki zaposlitve, in izključene, prekarne delavce, ki so pogosto vključeni v nestandardno delo. Glavna razlika med njimi je v stopnji zaposlitvene varnosti, ta pa vpliva tudi na ostala področja posameznikovega življenja. Za ta dualizem je značilen slabši nadzor nad kršitvami in deregulacija delavskih pravic. Kaže pa se tudi tako, da se nove zaposlitve pojavljajo predvsem na visokih in nižjih, slabo plačanih položajih, medtem ko je srednjih zaposlitev vedno manj (Kresal, 2012, str. 246-249).

Posamezniki pogosto vidijo fleksibilnost kot nekaj, kar je odvisno od njih samih. S tem predvidevajo, da imajo moč pri določanju svojih okoliščin na trgu dela, na podlagi katere so se za njo odločili sami, brez zunanjih vplivov. Uspeh in neuspeh pripisujejo sebi oz. predvsem lastnim osebnostnim lastnostim, ki jih v ta namen nenehno izboljšujejo. Ob tem pozabljajo na sistem trga dela, iz katerega izhajajo neugodni zunanji pogoji in ki jih je v položaj osebne odgovornosti tudi potisnil (Brezar, 2018, str. 162). Zato je nestandardno delo ponavadi neprostoovoljno, saj je posledica tega, da posamezniku ni na voljo standardna zaposlitev. Poleg tega so v kratkotrajne zaposlitve pogosto vključeni ravno tisti iz ranljivih socialnih skupin, čeprav takšna zaposlitev pomeni slabše možnosti izobraževanja in napredovanja, slabše pogoje za pridobitev bivalnega prostora in za načrtovanje družine (Kresal, Senčur Peček in Kresal Šoltes, 2013, str. 9).

Ženske so ena od skupin na trgu dela, za katere obstaja večja verjetnost, da bodo zaposlene v nestandardni zaposlitvi. Manjša, 18-odstotna razlika v verjetnosti, da bo ženska delala polni delovni čas, pomeni tudi večje razlike v prihodkih in pokojnini. Na ravni celotne EU njihova plača v povprečju odstopa za 16 %, pokojnina pa za 40 % od moške, posledično so bolj izpostavljene tveganju revščine. Poseben izziv je uravnoteženost delovnega in družinskega življenja, pri čemer je pozornost potrebno nameniti neenakomerni porazdelitvi odgovornosti za oskrbo. Ženske v povprečju za neplačano delo porabijo povprečno 22 ur, moški pa manj kot 10 ur na teden (Evropska komisija, 2019).

### **1.1.1. Standardna zaposlitev**

Standardno zaposlitev bi lahko označili kot zaposlitev s polnim delovnim časom, s primerno plačo, enim delodajalcem in dostopom do kolektivnega združevanja in socialne zaščite (Buelens in Pearson, 2013, str. 228, naš prevod). Trajanje pogodbe ni časovno omejeno. Direktiva sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, priznava zaposlitev za nedoločen čas kot splošno obliko pogodbe, kar pomeni, da se mora pogodba za določen čas sklepati samo na podlagi objektivnih razlogov (Kresal 2011, str. 173). Definicija polnega delovnega časa pa se pri avtorjih lahko razlikuje. Najpogosteje se definira kot 40 ur dela na teden, lahko pa pomeni vse od 37 do 42 ur dela tedensko (Sicherl 2003).

Varnost dohodka ne pomeni samo ohranjanje prihodka, ampak tudi ustrezno zaščito dohodka v času, ko zaposleni ni v delovnem razmerju ali pa mu le ta prinaša prenizek dohodek. Varnost zaposlitve pa pomeni možnost ohranjanja določenega delovnega mesta ali pa možnost ohranjanja splošnega delovnega položaja na trgu dela. Ta je najbolj značilna ravno za standardno obliko dela (Senčur Peček, 2009, str. 493). Zaposleni za nedoločen in polni delovni čas višje ocenjujejo dostop do usposabljanja na delovnem mestu kot tisti z drugimi oblikami pogodbe. Pri tem so deležni tudi več finančne podpore delodajalca. Vendar se kaže razlika med spoloma. Zmožnost napredovanja, izboljševanja in ohranjanja kompetenc v standardni zaposlitvi višje ocenjujejo moški, ženske pa v povprečju slabše ocenjujejo tudi možnost nakupa nepremičnine (Kozjek, Ferjan in Žnidaršič, 2017, str. 19, naš prevod).

Kljub večji stopnji varnosti zaposlitve pa se tudi ta oblika dela vedno bolj prekarizira, predvsem z nizkimi oz. minimalnimi plačami. Med drugim so najslabše plačani zaposleni v posredovanju delovne sile, gradbeništvu in v trgovini, kjer prevladuje ženski spol (Bembič, 2018, str. 75). Zato standardno delo vedno bolj povežemo s pojmom revnih zaposlenih. Ta pojav je povezan z nižjo stopnjo osebnega in psihološkega počutja, nižjim zadovoljstvom z življenjem, manjšim občutkom socialne vključenosti in slabšimi bivalnimi pogoji, ki pa imajo tudi sami po sebi negativne socialne in finančne posledice (Eurostat, 2019a).

### **1.1.2. Delo s krajšim delovnim časom**

Porast zaposlovanja s krajšim delovnim časom je med drugim povezana z razmahom dejavnosti, kot so maloprodaja, kjer prevladuje ženska delovna sila. Ta dejavnost ponavadi ponuja predvsem časovno fleksibilna delovna mesta, primarno zaradi nihanja števila kupcev v dnevu ter razlike med delovnim časom zaposlenih in delovnim časom trgovine. Krajši delovni čas je lahko ena od metod večanja dobička pri čim manjših stroških, zato delodajalci v ta namen uvajajo pet ali šesturni delovnik. Krajši delovnik v tem primeru ne pomeni dejansko manj opravljenega dela, ampak enaka količina opravljenega dela v krajšem času. Takšna oblika urnika ne pomeni samo nižje prihodke, ampak tudi izpostavljenost intenzivnim obremenitvam. Pogosto ga spremlja tudi neugodna razporeditev delovnih ur, npr. izmensko delo in delo ob nedeljah in določenih praznikih. Poleg tega je pri takšni zaposlitvi moč socialnih pravic oziroma višina prispevkov

precej odvisna od tega, ali se takšna zaposlitev uveljavlja na željo posameznika ali na podlagi uveljavljanja pravic iz socialnega varstva. V prvem primeru so socialne ugodnosti precej manjše v primerjavi s standardno zaposlenimi, medtem ko v drugem primeru izpad dohodka do določene mere pokriva država, kar jih izenačuje z njimi (Bembič, 2018, str. 62-90).

### **1.1.3. Delo za določen čas**

Zakonski pogoji pogodbe za določen čas se nanašajo predvsem na obliko pogodbe, razlog za sklenitev takšne pogodbe in časovno omejitev. Če čas trajanja v pogodbi o zaposlitvi ni določen ali se ga ne da določiti, se po zakonu šteje, da je bila pogodba sklenjena za nedoločen čas. Če delodajalec sklene pogodbo za določen čas v primerih, ko po zakonu to ni dopustno, ali če se razlog obstoja takšne pogodbe ne ujema z dejanskim razlogom, je takšna pogodba sklenjena v nasprotju z zakonom in se po zakonu ponovno šteje, da je sklenjena za nedoločen čas (Kresal Šoltes, Kresal in Senčur Peček, 2014, str. 34-35). Praviloma se torej sklepa le po zakonsko določenih izjemah z namenom preprečevanja veriženja pogodb, vendar lahko delodajalci določbe zlorabijo. Dvoumen je namreč predpis, po katerem lahko delodajalec osebo po preteku dveh let, največ časa, kolikor se lahko podaljšuje takšna pogodba, istega delavca zaposli za drugo delo, zopet za določen čas (Kresal, 2013, str. 175-181). To delo je v praksi lahko enako ali podobno tistemu, ki ga je delavec opravljal na podlagi prejšnje pogodbe.

## **1.2. Položaj žensk**

Med brezposelnimi je več žensk, njihova povprečna plača je nižja in težje zasedejo višje položaje. Tudi delodajalci naj bi bili manj pripravljeni vlagati v njihovo izobraževanje in jih vidijo kot manj primerne za napredovanje. Plačna razlika med spoloma je posledica dolgotrajne diskriminacije žensk na trgu dela. Povezana je tudi z drugimi ekonomskimi in pravnimi ter socialnimi dejavniki (Lorenčič, 2015, str. 57-62). Po podatkih ILO je do pokojnine upravičenih 11 % žensk manj kot moških. Poleg tega lahko pričakujemo, da se glede na trenutne razmere razlika med moško in žensko plačo ne bo izenačila pred letom 2086 (ILO, 2019). V 2017 so bile v Sloveniji plače žensk 6 odstotkov nižje, in sicer v povprečju v vseh poklicnih skupinah. Najvišje plače so bile v skupinah menedžerjev in zakonodajalcev, ženske pa

so manj pogosto na vodilnih položajih (Statistični urad Republike Slovenije, 2018, str. 12). Tudi v EU podatki kažejo, da je bila v letu 2017 stopnja brezposelnosti pri ženskah skoraj 8-odstotna, pri moških pa 7,4-odstotna. Menedžerk je bilo le 34 %. Glede na povprečno bruto plačo na uro so ženske zaslužile 16,2 % manj kot moški, kljub temu da so se plače v različnih državah razlikovale. To pa ni posledica višje izobrazbe moških, saj se je od vseh moških in žensk med 25 in 64 letom, stopnja delovne aktivnosti za moške, ki imajo največ osnovnošolsko izobrazbo, razlikovala le za 1 %. Pri srednješolskem izobraževanju je bil delež žensk v primerjavi z moškimi 4 % manjši. Terciarno izobrazbo, ki je dejavnik napredovanja, pa je imelo 33 % žensk, kar je 3 % več kot moških (Eurostat, 2018). Manjši dostop žensk do napredovanja je pomemben dejavnik ohranjanja plačne neenakosti. Najpogostejši razlogi, ki ženske ovirajo pri prehodu na vplivnejše in bolj plačane delovne položaje, pa so:

- tradicionalna delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge,
- razpetost med kariero – materinstvom – družino,
- mreža institucionalnega varstva otrok (starejših, bolnih),
- pomanjkanje samozavesti,
- predsodki/ stereotipi (npr. o menedžerkah, ki si jih mnogi predstavljajo kot agresivne, trde, hladne in nežensvene; torej nasprotje stereotipu ženske),
- diskriminacija,
- pomanjkanje mreže poznanstev,
- manjša geografska mobilnost,
- stekleni strop, v menedžmentu pomeni točko, kjer sicer ni objektivnih razlogov, ki bi onemogočili napredovanje na sam vrh, obstajajo pa nevidne ovire, ki v obliki predsodkov in stereotipov ustavljajo in onemogočajo napredovanje določenim družbenim skupinam [...] (Žokalj, 2011, v Lorenčič, 2015, str. 64).

Jogan (2014, str. 228-230) meni, da je pravzaprav logično pričakovati, da bo moški imel več možnosti pri napredovanju, ker je moška delovna sila, »[...] manj obremenjena z družino in bolj zanesljiva za investiranje v promocijo [...]« (ibid.) Pri ženskah se kot ovira pri napredovanju izpostavlja tudi nizka stopnja samozavesti, ki je lahko posledica slabšega položaja na trgu dela,

hkrati pa preprečuje ženski, da bi se na njem uveljavljala in v nekaterih primerih sploh izrazila željo po boljšem položaju. Nekatero ženske opažajo, da je njihovo delo pogosteje ocenjevano kot delo moških in da se moški lažje sklicujejo na olajševalne okoliščine. Poleg tega jim delovno okolje pogosto ne ponuja dovolj podpore, izpostavljene so tudi dvojnemu merilu tako glede obnašanja kot delovne uspešnosti (op. cit.). Z izzivom spolne segregacije naj bi se soočali tako, da spodbujamo večje zastopništvo žensk na vodilnih mestih in pri položajih odločanja. S tem bi lahko vplivali na delovna mesta, tudi glede težav, s katerimi se soočajo predvsem ženski kadri. To naj bi dosegli s kvotami in cilji za večjo vključenost, npr. z vodstvenim usposabljanjem, finančnimi sredstvi in spremljanjem sprememb. Posebno pozornost v tem smislu naj bi država namenila tudi javnim uslužbencem (ILO, 2017, str. 35, naš prevod).

Ženske so tudi ena izmed skupin, ki se pogosteje znajdejo v eni izmed nestandardnih oblikah zaposlitve. V 2018 je v EU 14,7 % žensk med 15 in 64 letom delalo v zaposlitvi za določen čas v primerjavi z 13,6 % moških. S krajšim delovnim časom pa je delalo 30,8 % žensk med 20 in 64 letom v primerjavi z 8 % moških (Eurostat, 2019b, naš prevod). Ker so ženske tudi sicer izpostavljene neenakemu deležu plač, lahko nestandardna zaposlitev predstavlja dodaten dejavnik tveganja za revščino. Nižji dohodki, ki so pogosto povezani s krajšo obliko dela, pomenijo tudi nižje prispevke. To je eden od dejavnikov, da so starejše ženske zaradi nizkih prispevkov v delovni dobi najbolj izpostavljene revščini. »Enočlanska gospodinjstva starejših žensk so ena najbolj dovzetnih za tveganje revščine in sicer je to tveganje že več kot 50-odstotno« (Hlebec, idr., 2010, v Novak, 2015, str. 53).

### **1.2.1. Mladi in nestandardno delo**

Poleg žensk se tudi mladi pogosteje znajdejo v nestandardni obliki dela, zato so mlade ženske še posebej izpostavljene takšni obliki dela. Bolj tudi občutijo slabše delovno varstvo nestandardne zaposlitve, kar lahko posledično vpliva na njihovo odločitev glede vprašanja materinstva. V 2017 je imelo 64,2 % mladih do 29 let v Sloveniji zaposlitev za nedoločen čas. Tisti, ki so spadali v starostno skupino od 30 – 49 let pa v 89,45 odstotkih. Starejši nad 50 let so imeli takšno zaposlitev v 94,5 odstotkih, kar pomeni, da je med mladimi največ zaposlenih za določen čas

(35,8 %) (Statistični urad Republike Slovenije, 2018). Januarja 2019 je bil v Sloveniji največji priliv v registrirano brezposelne zaradi izteka zaposlitve za določen čas (7.763). Aprila 2019 se je priliv v brezposelnost zmanjšal na 4,962, še vedno pa je bil glavni razlog iztek pogodbe za določen čas (2,801). Istega meseca je bilo med mladimi do 29 let od vsega skupaj 13.723 največ dolgotrajno brezposelnih, najmanj pa tistih, ki so brez zaposlitve od 9 do 11 mesecev. Največ jih je starih od 25 do 29 let in sicer 7.813 (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2019a).

Delodajalci delo za določen čas ponujajo vedno pogosteje, še posebej mladim, na račun njihovega pomanjkanja izkušenj. Vendar gre pri takšnem delu pogosto samo začasno nadomeščanje delavcev, ko jih primanjkuje in ni vedno namenjeno preizkusu kandidata z namenom, da bi sčasoma dobil zaposlitev za nedoločen čas. Zato bi se moral zaposlenim za določen čas priznati status, primerljiv z zaposlenimi za nedoločen čas. Ker je delo za določen čas zaradi fleksibilizacije vedno bolj pogosto, pri sprejemanju novih zakonov ne sme biti pomembno samo ustvarjanje novih delovnih mest na račun osnovnih delovnih in socialnih pravic (Kresal Šoltes, 2012, str. 184-185). Glede na poročilo Inšpektorata za delo (2018, str. 60) sodijo pogodbe za določen čas na drugo mesto po številu kršitev na področju zaposlovanja oziroma sklepanja pogodb o zaposlitvi (takšnih kršitev je bilo v letu 2017 vsaj 386 prijavljenih). Največ je takšnih, ki so se nanašali na razloge, ki morajo biti utemeljeni in navedeni v pogodbi. V zvezi z zlorabo omejitve sklepanja pogodb o zaposlitvi je bilo ugotovljenih 43 kršitev, v 31 primerih pa delodajalci niso upoštevali posledic nezakonito sklenjene takšne pogodbe. V 2017 je bilo več kršitev glede splošnih elementov, ki jih mora vsebovati pogodba, predvsem razlog za pogodbo za določen čas in odpovedni rok. Poleg tega se navedeni elementi pogosto niso ujemali s dejanskim dogovorom med delodajalcem in zaposlenim.

Mladi pogosto sprejmejo začasne službe samo zaradi osnovnega dohodka, čeprav morda ne sodijo na področje njihove izobrazbe. Če jih ne sprejmejo, ker bi jim to otežilo dostop do zaželenih zaposlitev, pa tvegajo, da jim bodo očitali nedelavnost (Standing, 2018 str. 16-17). Pogosto so vključeni tudi v študentsko delovno silo, kjer nimajo niti osnovnih delovnih pravic. Poleg tega se študentsko delo »[z]aradi visoke stopnje fleksibilnosti, ki jo nudi, [...] večinoma (okoli 80 %) uporablja za preprosta dela, ki ne zahtevajo ne posebnih veščin ali znanj ne dolgoročnega angažmaja delavca« (Bembič, 2018, str. 66). Študentska in začasna



dela dodatno povečujejo medgeneracijski prepad med udeleženi na delovnem trgu, saj povečujejo segmentacijo med standardno zaposlenimi, ki so najbolj deležni delavskih pravic inčasne delovne sile, kot so študenti, ki nimajo niti osnovnih delovnih pravic (Kresal, Senčur Peček, in Kresal Šoltes, 2013, str. 10).

Mlade ženske so torej še posebej ranljive na trgu delovne sile, saj za njih obstaja večja verjetnost, da bodo primorane sprejeti eno od nestandardnih oblik dela. Takšne zaposlitve pogosto vsebujejo vsaj enega od naštetih vidikov prekarnosti, ki dodatno poslabšujejo položaj žensk:

- zmanjšana varnost zaposlitve (manjša zaščita pred prekinitvijo pogodbe, delo je časovno omejeno),
- vsiljeni neugodni pogoji dela (delavec nad njimi nima ali pa ima zelo malo nadzora),
- slabša zaščita zaradi manjše kolektivne organiziranosti ter manjši dostop do ugodnosti
- nizko plačilo za opravljeno delo (Leskošek, idr., 2013, str. 28).

Poleg tega je v teh oblikah zaposlitve pogostejša reorganizacija dela, ki pomeni razpršenost delovnih nalog, ki so pogosto pod časovnim pritiskom. Ob takih pogojih dela pa se zmanjšujejo tudi možnosti za napredovanje. Zato so takšne zaposlitve za mlade ženske začaran krog. Pomenijo nižjo raven delovnih pravic in zmanjšujejo možnost upora proti destandardizaciji dela, saj onemogočajo delovanje delavskih zastopnikov. Strah pred izgubo službe ali dejanska izguba službe preprečujejo prehod v stabilno obliko dela, kar jim dodatno onemogoča, da bi si povečale delovno varnost ali prihodke (Kanjuro Mrčela in Ignjatović, 2018, str. 124-125).

### **1.2.2. Neformalno delo**

Oakley (2000, str. 11) je opredelila ključne značilnosti gospodinjskega dela, ki se v veliki meri ohranjajo še danes. Za gospodinjsko delo je značilno, da je obravnavano kot žensko delo, je neplačano in z njim je v določeni meri povezana finančna odvisnost od plačanega dela (torej od moškega). Ker se ne prišteva v formalne zaposlitve na trgu dela, posledično ni vir prispevkov za socialno varnost. Tradicionalna delitev spolnih vlog izhaja iz potrebe po organizaciji praktičnih vidikov življenja, ne zaradi naravnih danosti. V ta namen se je pojavil mit o deljenju dela, ki

temelji predvsem na bioloških domnevah, zaradi česar naj bi bile samoumevne in neizpodbitne. Dodatno so k nastanku mita prispevale nekatere kulturne teorije, npr. univerzalnost, po kateri imajo v ženske v vseh kulturah določene značilnosti skupne. Vendar poudarja, da so vse kulture različne in se spreminjajo, poleg tega takšno stališče ne upošteva primerov, ki dokazujejo nasprotno. Še en mit, ki ženske postavlja v domače okolje in jih nanj dodatno 'priklepa', je mit o materinstvu. Podkrepljen je s trditvami, da otrok nujno potrebuje prisotnost in skrb matere za zdrav razvoj, in dokazovanju le tega so posvečene številne raziskave. Raziskovanju zaposlenega očeta in njegovemu vplivu na zdravje otroka pa se posvečajo le redke raziskave. Mit o materinstvu lahko dodatno bremeni ženske, ki poleg preobremenjenosti in prehajanja med javnim in zasebnim občutijo tudi krivdo, ker se ne morejo v celoti posvetiti otroku (ibid., str. 191- 226).

Moško neplačano delo se začne in konča predvsem pri uveljavljanju očetovske vloge, medtem ko so ženske soočene s pojmom dvojne navzočnosti, saj so vsakodnevno prisotne na dveh navidezno nasprotnih področjih, zasebnem in poklicnem. Ena od posledic takšnega prehajanja je pogosta uporaba organizacijskih in prilagoditvenih spretnosti, ki so zaželeno predvsem za nestandardne oblike dela (Švab, 2001, v Novak, 2015, str. 32). Obremenjenost žensk bi lahko označili celo kot opravljanje dveh ali treh izmen. Druga izmena se nanaša na neplačano delo poleg plačanega, tretja izmena pa naj bi bila namenjena posvečanju časa (družinskim) odnosom, ki se jim ženska zaradi prenatrpanega urnika sicer ne more posvetiti. (Altschuler, 2004, v Novak 2015, str. 42).

Novak (2015, str. 67) meni, da delodajalci tudi v času krize prej odpustijo ženske, saj le te še vedno lahko opravljajo neplačano delo doma, medtem ko bi brezposeln moški za žensko pomenil dodatno obremenitev. Poleg tega naj bi še posebej v času krize domače delo imelo tudi ekonomsko vrednost. Z neplačanim delom se zapolnijo potrebe po storitvah, ki bi jih poiskali na trgu dela in tako dodatno obremenili družinsko ekonomijo. Tako pa se temu strošku izognemo, vendar na račun povečanega neformalnega dela in posredno večje obremenjenosti (in neenakosti) žensk. K temu prispeva tudi rastoča potreba po skrbi zaradi staranja prebivalstva in sicer tako v domačem okolju kakor na trgu dela. Za emancipacijo žensk bi v negativnem kontekstu lahko trdili, da je prinesla le dodatne obremenitve. Vendar Jogan (2014, str. 73) opozarja, da sploh ne

moremo govoriti o emancipaciji kot da je že v celoti uresničena. Na določenih področjih ni dosegla niti zadostne stopnje, o čemer priča slaba zastopanost žensk v političnem življenju in preveliko pripisovanje ženske vloge na družinskem področju. »Večina nalog, posebej tistih, ki niso več nujno vezane na naravno določeno vlogo žensk v zagotavljanju vrste, je še vedno na ženskah, kot da gre za njihovo privatno zadevo« (op. cit.). Uveljavljena delitev vlog bi lahko pomenila izmenjavo oziroma pogajanje. Vendar je osnovni položaj pogajanja pri ženskah zaradi manjše moči slabši. Zato so ženske primorane priznati dominantnost moškega spola, če želijo dostop do določenih virov, npr. ekonomske blaginje (Novak, 2015, str. 21-23). Resnična osamosvojitve žensk se tako ne more uresničiti izven družine, saj so za to potrebne spremembe tako zunaj kot znotraj tega področja. Takšna osamosvojitve upošteva specifično biološko vlogo žensk, vendar pa »ne more biti [...] meja, ki bi zaustavljala celotno emancipacijo človeka in družbenih skupin« (Jogan, 2014, str. 75). Družina v tem primeru ne more obstajati v patriarhalni obliki in ne more pomeniti nekaj, kar spada izključno v žensko zasebno sfero. Obrniti se mora od patriarhalnosti k demokratičnosti, materinstvo pa k starševstvu (op. cit.).

### **1.3. Starševstvo in nestandardne zaposlitve**

Za področje starševstva in s tem povezanimi nestandardnimi oblikami zaposlitve so pomembne številne konvencije MOD, zlasti Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) ter Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. Poleg njiju pa konvencije, ki urejajo različne nestandardne oblike zaposlitve, ki se pogosto povezujejo z vprašanjem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, položajem žensk in starševstvom. Glede na nova poimenovanja starševskih dopustov trenutno poznamo materinski, očetovski in starševski dopust, ki nadomešča termin dopust za nego in varstvo otroka. Na podlagi zavarovanja za starševsko varstvo imajo starši pravico do denarnega nadomestila, odsotnosti z dela in do dela s skrajšanim delovnikom (Strban in Kresal, 2014, str. 17-48). Po načelu enake obravnave ima ženska po koncu materinskega dopusta pravico do vrnitve na svoje delovno mesto pod enakimi ali bolj ugodnimi pogoji, ki bi jih bila sicer deležna, če ne bi uveljavljala te pravice (Kresal, 2015, str. 517). Poleg odpustitve delavca, ki je zaradi starševstva v posebnem varstvu, delodajalcu v tem času ni

dovoljeno izvajanje prakse, s katero bi se delodajalec pripravljaj na odpustitev delavca ali pa zaposlitev novega delavca (Kresal, Senčur Peček in Kresal Šoltes, 2013 str. 123-124). V primeru sodbe *Napoli* (C-595/12), je bila zaposlena izbrana med kandidati, ki morajo opraviti enoletno usposabljanje z namenom napredovanja. Vendar je bila zaradi obveznega materinskega dopusta, ki je preseglo dovoljenih 30 dni odsotnosti, izključena iz programa in posledično izgubila možnost za napredovanje. Ministrstvo za pravosodje je odločilo, da se delavka lahko udeleži naslednjega uposabljanja, vendar do takrat ne bo prejerala plačila. Sodišče EU pa je presodilo, da mora država kljub diskrecijski pravici zagotavljanja javne varnosti upoštevati načelo sorazmernosti pri obravnavanju izjem od pravice do enakega obravnavanja na podlagi spola. Ocenilo je, da bi v navedenem primeru lahko uporabili druge ukrepe, ki bi bili bolj skladni z načelom sorazmernosti (Kresal, 2015, str. 520-523).

Fleksibilne zaposlitve pa so pogosto prekarizirane, kar pomeni slabšo delovno varnost tudi na področju starševstva. Zato so marsikatero starševske pravice v tem primeru omejene ali manj ugodne, kot bi bile na standardnem delovnem mestu. Ker posledice prekarizacije na tem področju pogosteje in v večji meri občutijo prav ženske, lahko zakonodajo na tem področju obravnavamo skupaj z vprašanjem enake obravnave med spoloma (Kresal 2011, str. 175-176):

Enako obravnavanje mora biti zagotovljeno ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino [...]. To pomeni enake pogoje in merila pri pridobivanju zaposlitve, napredovanju, pri dostopu do kateregakoli poklicnega usposabljanja in svetovanja, enake pogoje pri delu, plačilu in prenehanju zaposlitve, in sicer ne glede na osebno okoliščino, kot je materinstvo. Nanaša pa se tudi na enak dostop do članstva v delavskih organizacijah, do enake ravni socialne zaščite in ostalih dobrin, ki so dostopne javnosti (ZUNEO, 2. člen).

Tudi Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu je namenjena zagotavljanju enakih možnosti med spoloma. Prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo na podlagi spola, med drugim tudi nadlegovanje, navodilo za

diskriminiranje ali kakršnokoli manj ugodno obravnavanje žensk na podlagi spola. Dovoljuje pa pozitivne ukrepe v korist tistih, ki so v šibkejšem položaju, če je namen teh ukrepov doseči enako obravnavo v praksi (Kresal, 2015, str. 517). V času, ko je pogodba za določen čas vedno več, je še posebej pomembno, da se omilijo posledice prekinitev udejstvovanja na trgu delovne sile. Zato lahko tisti, ki so bili večkrat zaposleni za določen čas, uveljavljajo pravico nadomestila iz starševskega varstva na podlagi več zaposlitev, sklenjenih za določen čas. S tem so vsaj delno zavarovani ne glede na vrsto pogodbe (Strban in Kresal, 2014, str. 57). Poleg zaposlitve za določen čas pa je delo s krajšim delovnim časom tisto, ki je najpogosteje povezano z vprašanjem koriščenja materinskega ali starševskega dopusta.

### **1.3.1. Ženske in krajši delovni čas**

V današnjem času se močno poudarja pomen individualizacije, saj naj bi vsak imel svobodo izbire življenjskega sloga. To naj bi bila le stvar izbire posameznika, vendar takšno stališče ne upošteva omejitev okolja, v katerem posameznik živi. »Koncept individualizacije tako lahko drži [predvsem] za mladega, heteroseksualnega, izobraženega, dobro stoječega moškega iz Panevrope, za vse preostale pa se izkaže za neresničnega. Iz tega navidez zelo preprostega in nadvse priljubljenega koncepta takoj izpadejo ženske. Omejujeje jih že materinstvo kot tako« (Novak, 2015, str. 62).

V 2. četrtletju 2018 je bilo v Sloveniji tri četrtine od 310.000 zaposlenih staršev takšnih, ki so delovnik lahko prilagajali skrbi za otroke, 10 odstotkov le teh pa je težko usklajevalo družinske in delovne obveznosti. 471.000 staršev je v določenem obdobju prekinilo delo zaradi nege otrok. Od teh je bilo 38 % takšnih, ki so delo prekinili za obdobje od enega do dveh let, 7 % pa je bilo v skupnem seštevku dopustov odsotnih več kot 5 let. Žensk je bilo 84 %, od tega 43 % takšnih, ki so bile odsotne z dela eno ali dve leti. Moških je bilo 15 %, v skoraj 90 odstotkih pa so bili pri tem odsotni z dela le šest mesecev ali manj (Osvald Zaletelj in Tomažič, 2019). Tudi podatki iz 2017 kažejo, da je bila v EU delež moških in žensk med 25 in 64 letom stopnja delovne aktivnosti za moške 73-odstotna in za ženske 62-odstotna. Ta razlika pa se je povečevala glede na število otrok in namreč pri ženskah se je stopnja delovne aktivnosti zmanjševala, pri moških pa povečevala. Za ženske z dvema otrokoma se je ta stopnja zvišala na 72 %, za moške pa 90 %, pri

treh otrocih pa je bila stopnja delovne aktivnosti 85 %, pri ženskah pa 57 %. Žensk, ki so delale s krajšim delovnim časom, je bilo 32 %, moških pa 9 % (Eurostat, 2018).

Družina je še vedno pogosto interpretirana kot skupnost, v kateri je predvsem moški njen zunanji predstavnik in nosilec socialne varnosti. Takšno stališče podpira idejo, da je za žensko družinsko življenje edini pravi poklic in da ženska ne more biti sama (v celoti) nosilka svoje socialne varnosti. Hkrati vključuje predstave o tem, kateri poklici so najbolj primerni zanje (tako imenovani 'ženski poklici'). Posledično tak vidik preprečuje enakopravne možnosti žensk za uveljavitev na delovnem področju in enako visok dohodek za enako delo, saj se dohodek ženske pogosto obravnava le kot dopolnilni moškemu. Če ženske takšno ideologijo tudi same ponotranjijo, se lahko počutijo krive, ker se poskušajo uveljaviti na 'tujem' področju in posledično zanemarjajo 'svojega'. S tem tudi same nevede prispevajo k tradicionalni delitvi dela med spoloma (Jogan, 2014, str. 80-82). V skladu s takšno ideologijo se od žensk pogosteje pričakuje, da bodo dale prednost družini kot pa poklicnemu življenju. Zato je občutno več žensk, ki prekinejo kariero zaradi nege otrok kot moških in žensk, ki se zaposlijo za krajši delovni čas iz tega razloga. V tem primeru je nestandardno delo poskus usklajevanja družinskih in delovnih obveznosti ter je zato posredno vsiljen.

Takšna praksa pa ni v skladu s predpisom iz Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki enakost spolov definira tako: »[...] da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj« (ZUNEO, 4. člen, 2004).

Problematicni elementi krajšega delovnega časa so nižja plača, slabši dostop do izobraževanja in napredovanja, ohranjanje tradicionalnih vlog spolov in drugi načini diskriminacije. Skrajšanemu delovnemu času sorazmerno nižje plače pomenijo tudi sorazmeren delež plačevanja prispevkov. To pa pomeni manjšo socialno varnost, predvsem pri uveljavljanju invalidskega nadomestila, nadomestila za čas bolezni ali brezposelnosti ter nižjo pokojnino. Manjše plačilo ohranja tudi ekonomsko odvisnost od tistega partnerja, ki zasluži več, kar še posebej pride do izraza, če ima

oseba več otrok. Pri tem je pomembno opozoriti, da so v boljšem položaju že tiste družine, ki si takšen izpad dela dohodka sploh lahko privoščijo. Zato so enostarševske družine v tem pogledu še posebej ranljive, kajti v njihovem primeru delni dohodek lahko predstavlja veliko tveganje za revščino (Strban in Kresal, 2014, str. 67-68). Pri tem je SURS (Vrabič Kek, Šter in Tina, 2016, str. 11) zabeležil 9-odstotno število mater v enostarševski družini in le 2 % očetov v takšni obliki družine. Tudi Evropska raziskava prekarnosti (Eichhorst in Tobsch, 2017, str. 20, naš prevod) iz 2010 do 2015 je pokazala, da ima delo s krajšim delovnim časom več vidikov prekarnosti, še posebej pri usposabljanju, poklicnih priložnostih in varnosti zaposlitve. Poleg tega so ženske v nekaterih primerih pri prehodu iz dela s polnim delovnim časom v delo s krajšim delovnim časom primorane sprejeti delo, ki je manj kvalificirano kot predhodno, kar je znano kot poklicna degradacija (ILO, 2016, str. 121-124).

K odločitvi za krajši delovnik iz razloga nege otrok prispeva tudi slabo organizirano in cenovno nedostopno formalno varstvo. Le to bi moralo biti bolj prilagodljivo, cenovno in organizacijsko, npr. v obliki varstva v delovnem okolju ali popoldanskega varstva (Jogan, 2014, str. 178). V 2. četrtletju 2018 je imelo od 471.000 delovno aktivnih posameznikov z otroki, starimi do 15 let, 174.000 staršev otroke v organiziranem varstvu. Ostali otrok niso imeli v varstvu ali pa niso imeli vseh otrok v takšni obliki varstva. Za varstvo so namreč poskrbeli sami, pomagali so jim stari starši ali pa so otroci že lahko poskrbeli zase. Kot glavne razloge, da niso imeli vseh otrok v organiziranem varstvu, navajajo, da le to ni bilo na voljo, je bilo predrago oziroma premalo kakovostno ter drugi razlogi (Osvald Zaletelj in Tomažič, 2019). Tudi raziskava Bünninga in Pollmann-Schulta (2016, str. 310) je pokazala, da kakovostno formalno varstvo otrok lahko pozitivno pripomore k pospeševanju zaposlovanja matere in k razvoju otroka. Staršem namreč lahko omogoča, da ostajajo zaposleni v standardnem delovnem času, manj pa v popoldanskih in nočnih izmenah, kar posledično dobro vpliva na otroka.

Tudi delodajalci lahko prispevajo k ustrezni rešitvi usklajevanja družinskega in delovnega življenja, pri tem pa je posebej pomembno zavedanje, da je to problem celotne družine in tudi podjetja zaposlene osebe. Le tako bi se pri reševanju težav, povezanih s starševstvom, osredotočili na ustrezne rešitve, pri katerih bi lahko prispevali vsi sodelujoči in ki bi imele

dolgotrajni učinek. S takšnega vidika se problem usklajevanja ne bi obravnaval kot nekaj individualnega in skupnega le ženskam. Poleg tega Diaz in Rhodes (2018, str. 174-175, naš prevod) pravita, da je omogočanje usklajevanja delovnega in družinskega življenja pogoj za motivacijo zaposlenih. Na ta način zaposleni lažje dosegajo cilje in lažje preprečijo izgorevanje na delovnem mestu. Poleg varstva na delovnem mestu lahko delodajalci omogočijo možnost fleksibilne izrabe dopusta. V tem primeru si starša lahko npr. delita delo s krajšim delovnim časom, dopust sam ali pa del dopusta. Pravice iz starševskega varstva bi si delila ali jih medsebojno usklajevala. Vendar bi v tem primeru morali tudi delodajalci bolj prilagajati delovni čas. Poleg možnosti izrabe fleksibilnega dopusta, sta pomembna dejavnika pri tem, kako bosta starša izrabila dopust, tudi višina plače in kulturne navade v določeni državi. Neenako plačilo ponavadi vpliva na to, kdo bo v večji meri uveljavljal pravice iz starševskega varstva (Strban in Kresal, 2014, str. 51-52). Jogan (2014, str. 85) meni, da bi bilo potrebno priznati tudi več pomena očetovskemu dopustu. S tem naj bi očetje lažje uresničevali svojo starševsko vlogo in se bolj uveljavljali na področju, ki je tradicionalno predvsem žensko. Na takšen način naj bi lažje razbili predsodke, povezane z družinskimi obveznostmi, hkrati pa bi družinsko področje pridobilo na veljavi. Posledično bi se prej dobili odgovore na trenutna vprašanja usklajevanja delovnega in domačega življenja, med drugim tudi na vprašanje kakovostnega varstva. Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu tudi opozarja na vedno večjo raznolikost oblik družin in na potrebo po večji enakomernosti prevzemanja družinskih obveznosti. Doslej uveljavljeni ukrepi niso v zadostni meri pripomogli k večjemu vključevanju moških na tem področju. Poleg tega se tradicionalna porazdelitev vlog v družbi zelo počasi spreminja in zato je področje pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo potrebno obravnavati skupaj s problematiko načela enakega obravnavanja spolov in s tem povezano diskriminacijo. Posebno pozornost pa je potrebno posvetiti vprašanju trajanja starševskega dopusta, za kar je težko določiti enoten odgovor. To je namreč v praksi odvisno od splošnih družbenih značilnosti, zdravstvenih priporočil, potreb otroka in sistema trga dela. V primeru prekratkega trajanja so se ženske lahko prisiljene umakniti s trga dela, da bi zaščitile svoje in otrokovo zdravje. Po drugi strani pa nekateri menijo, da predolgo trajanje dopusta utrjuje tradicionalno razdelitev vlog med spoloma in zmanjšuje možnosti za vključevanje žensk na delovnih mestih (Strban in Kresal, 2014, str. 30).



## 1.4. Prekarizacija

Gospodarska kriza iz leta 2008 je povzročila velik zaostanek gospodarske ravni. Slovenija je bila ena izmed držav, ki so imele največji zaostanek glede na obdobje pred krizo. V letu 2012 se je število delovno aktivnih zmanjšalo na 68,3 %, brezposelnost pa se je glede na leto 2008 podvojila (Kajzer, Hribernik, Perko in Selan, 2013, str. 1). Rahla rast se je v 2012 ponovno nekoliko zmanjšala, celoten proces pa je močno vplival na delovanje trga dela. Ekonomska kriza je zamajala pomen dolgotrajnosti in varnosti zaposlitve. V imenu gospodarske krize so se mnoge države odločile za ekonomsko varčevalne ukrepe. Čeprav se je nestandardizacija dela začela že pred recesijo, se je v novih gospodarskih razmerah še posebej razmahnila. K temu je prispeval tudi razvoj digitalne tehnologije in zunanje izvajanje aktivnosti podjetij. Poudarjati se je začel pomen premeščanja delavcev znotraj in zunaj podjetja. Spremenil se je tudi izobraževalni sistem, ki sedaj več pomena pripisuje kratkotrajnim spretnostim in kompetencam, manj pa kvalificiranim trajnim veščinam. Zaradi vse hitrejših sprememb zahtev trga dela, je pričakovana večkratna prekvalifikacija posameznikov (Sennet, 2008, v Stanojević in Furlan, 2018, str. 11). Vendar so imeli takšni varčevalni ukrepi, namenjeni ohranitvi gospodarske stabilnosti, dolgoročne posledice. Praksa varčevanja na račun omejevanja nekaterih pravic se je ohranila tudi po recesiji, njene posledice pa so vplivale na preoblikovanje vseh področij, ne le na gospodarsko. V skladu z novimi razmerami se je na več področjih spremenila tudi zakonodaja. Evropski odbor za socialne pravice v času recesije sicer izjemoma dopušča znižanje standardov socialne varnosti, vendar samo v primeru, če je njihov namen ohranitev sistema socialne varnosti, ki temelji na solidarnosti in enakem obravnavanju upravičencev (Strban, 2012, str. 26). Kajti tudi v tem primeru še vedno velja, »[...] da imajo socialne pravice status človekovih pravic in univerzalnega temeljnega pravnega načela« (Kresal Šoltes, 2013, str. 24).

Prekarno delovno razmerje je problematično predvsem za zaposlenega, saj se njegove pravice in ugodnosti zmanjšajo na račun nižjih stroškov poslovanja. Vendar pa nižji prispevki pomenijo tudi manj denarja za državno blagajno. Ob tem so dolgoročno na slabšem tudi delodajalci, saj izgubljajo lojalnost zaposlenih in se spopadajo z nestandardno konkurenco. Varnost standardno zaposlenih pa se zdi vedno bolj privilegij kot pravica (Bagari, 2018, str. 82-84).

Po Wefersová (2017, str. 25) določena zaposlitev ni prekarna, če izpolnjuje naslednje 4 vidike:

- *dovolj velik dohodek*, da se prepreči pojav revnih zaposlenih; po mednarodnih merilih naj bi zaposleni imel vsaj dve tretjini povprečne plače
- *varnost zaposlitve* in sicer tako, da tudi nestandardno delo omogoča nadaljevanje dela ali prehod v standardno zaposlitev
- *zaposljivost*, na kar vpliva tudi dostop do ustrezne izobrazbe in možnosti za ohranjanje dobrega zdravstvenega stanja
- *dostop do polne vključenosti v sistem socialnega zavarovanja*.

Nestandardne zaposlitve pa pogosto enega ali več teh vidikov zaposlitve ne omogočajo in mejijo s prekarnostjo. Zato vedno večja razširjenost fleksibilnih oblik zaposlitev pomeni tudi porast prekariata.

Poročilo organizacije ILO (2016, str. 23-24, naš prevod) navaja elemente, po katerih ločimo nestandardno delo od standardnega, pri čemer so nekateri na meji s prekarnostjo:

- *Varnost zaposlitve*: delo za določen čas se na letni ravni spremeni v delo za nedoločen čas le v 10-ih do 50-ih odstotkih. Večja kot je stopnja zaposlitev za določen čas v neki državi, manjše so možnosti, da zaposleni preidejo v nestandardno delovno mesto.
- *Delovni čas*: nepredvidljiv in prilagodljiv delovni čas v nestandardnih zaposlitvah vpliva na neuspešnost usklajevanja delovnega in osebnega časa ter lahko onemogoča dodatno zaposlitev.
- *Varnost in zdravje na delovnem mestu*: v nestandardnih zaposlitvah je večje število poškodb na delovnem mestu. Vzrok je fragmentacija dela, pomanjkanje usposabljanja in nekakovostna komunikacija. To gre pripisati tudi velikemu razponu nalog za eno delovno mesto in posledično časovnemu pritisku.
- *Socialna varnost*: tudi tisti, ki so pravno zaščiteni (s krajšim delovnim časom) imajo zaradi manjšega števila delovnih ur in nerednega dela slabše nadomestilo v primeru brezposelnosti in kasneje tudi slabšo pokojnino.
- *Usposabljanje*: zaposleni v nestandardnih zaposlitvah imajo slabši dostop do primerne usposabljanja, kar še posebej prizadene mlajše. Tako delavci ne pridobijo ustrezno uvajanje, kakovostne delovne izkušnje in možnosti za napredovanje.

- *Kolektivno povezovanje*: zaposleni v nestandardnih zaposlitvah imajo manj možnosti za medsebojno povezovanje pri pogajanju za delavske pravice, poleg tega so mnogi preveč odvisni od delovnega mesta, da bi lahko zahtevali boljši položaj. Če v kolektivnem povezovanju vendarle sodelujejo, so lahko izpostavljeni diskriminaciji.
- *Posledice za podjetja*: podjetja morajo prilagoditi možnost usposabljanja in se zavedati, da lahko z zanemarjanjem izobraževanja dolgoročno izgubijo specifična znanja, ki so potrebna za kvaliteto njihovih delovnih mest. Dolgoročno pretirano zaposlovanje z nestandardnimi zaposlitvami vodi v manjšo produktivnost. Podjetja, ki uporabljajo pretežno nestandardno zaposlovanje, manj vlagajo v izobraževanje zaposlenih in v inovacije, ki bi povečale učinkovitost dela.
- *Trg dela in družba*: povečuje se segregacija med zaposlenimi in tekmovalnost, ki lahko poslabša ekonomsko stabilnost. Marsikateri delavec v nestandardni zaposlitvi tudi težje dobi pridobi finančno posojilo in se posledično kasneje ali težje odloči za družino.

V državni raziskavi korejske populacije so ugotovili tudi pomembno povezavo med prekarno zaposlitvijo in depresijo (Hana, Changb, Wona, Leea, in Hama, 2017). Raziskava, izvedena na Finskem, pa podaja ugotovitev, da je število samomorov dva do tri-krat večje med prekarnimi delavci kot med neprekarnimi (Maki and Martikainen, 2012).

Pri nestandardnih oblikah dela moramo biti pozorni tudi na razliko med prekarnostjo in svobodnjaštvom, saj prekarnost le navidezno vsebuje svobodo izbire, v resnici pa je posameznik v položaj posredno prisiljen. Za razliko od svobodnjaštva, prekarnost tudi pogosto onemogoča razvoj poklicne indentitete, ki bi posamezniku pomagala pri doseganju boljšega položaja in večje socialne varnosti. Svobodnjaki so tisti, ki so ponavadi eni izmed najuspešnejših na svojem področju, dejansko prosto razpolagajo s svojim delovnim časom in imajo stabilno izhodišče. Predstavniki te skupine so v položaju, ko lahko prostovoljno zavrnejo standardno delo. Vendar jih je veliko manj kot prekarnih delavcev in ponavadi so prisotni na bolj specifičnih področjih (Poglajen, 2017, str. 8-9). Prav tako nestandardne oblike dela ne povečujejo svobode, temveč odvisnost od delovnega mesta, saj »[gre] [v] resnici [...] za zaostritev nadzora in dejstvo, da časa ni nikoli dovolj« (Dolinar, str. 276). Ideologija neoliberalizma, ki spremlja fleksibilizacijo, temelji predvsem na zmanjševanju stroškov, ne pa na večji produktivnosti, hkrati pa spreminja

zakonodajo v prid delodajalcev (Dolinar, str. 273). Z namenom zmanjševanja stroškov delodajalci podaljšujejo tudi delovni dan in sicer na ekstenziven način, torej s podaljševanjem delovnika ali na intenziven način, kar pomeni več opravljenega dela v enakem času. To pogosto spodbujajo s (delno) fleksibilnim dohodkom, kar pomeni, da si lahko delavec zagotovi večje plačilo v zameno za nadpovprečno produktivnost (Mali in Remic, 2018, str. 236-237). S tem delodajalec ne povečuje intenzivnost dela pri posameznem delavcu, ampak ustvarja pritisk k povečanju intenzivnosti dela tudi drugih zaposlenih. Takšen način dela je za delavca posebej neugoden. S tem, ko se 'sebično' odloči, da si bo povišal dohodek, to lahko stori le v nasprotju s kolektivnim interesom. S tem deluje proti delovni skupnosti in povečuje tekmovalnost ter nezaupanje med zaposlenimi. Stranski učinek tega je preprečevanje delavskega povezovanja, ki bi bil morda eden od učinkovitejših uporov proti izkoriščevalskim praksam (op. cit.).

Čeprav se z vse večjo nestandardizacijo trga dela povezuje tudi prekarnost, pojav le te ni nekaj novega. Izkoriščanje delovne sile, neugodni pogoji dela in negotovost zaposlitve so namreč obstajali že od nekdaj. Ravno na podlagi prekarnih pogojev dela se je pojavila potreba po kvalitetnem delu in s tem delovni zakoni. Ti so bili namenjeni uravnoteženju moči med delavcem in delodajalcem, v odnosu s katerim je bil delavec pogosto v povsem odvisnem položaju. Minimalne pravice so bile namenjene preprečevanju slabih praks, ki se še posebej nanašajo na izkoriščanje ranljivih skupin in povzročanje pretirane tekmovalnosti med zaposlenimi. Med temi pravicami je pravica do pogajanj med socialnimi partnerji in do stavke, nastali so tudi socialni sistemi, ki so te zakone dopolnjevali. V ospredje je prišel koncept dostojnega dela in dostopa do enakih možnosti, kar je pomembno ob upoštevanju človekovih pravic. Današnja fleksibilizacija trga dela in z njo pogosto prepletena prekarnost, pa pomeni vrnitev v čas pred delovnimi zakoni. Lahko bi rekli, da je moč zopet vse bolj na strani delodajalcev in da se obseg pridobljenih delovnih pravic zmanjšuje. Neoliberalizem prispeva k temu, da so delavci tudi sami obravnavani kot blago, delavske pravice pa so vse bolj potisnjene v ozadje dobička. Poudarja se prosti trg in svoboda dela, medtem ko so delavci pogosto prisiljeni sprejeti kakršnokoli delo in vedno bolj prekarne zaposlitve (Kresal, 2016, str. 4-5, naš prevod).

Tudi zaradi strahu pred tem, da se delovno razmerje ne bo obnovilo, so se delavci primorani odreči nekaterim osnovnim delavskim pravicam. Prekarnost je tako hkrati vzrok in posledica krepitve moči v korist kapitala.

Zaradi pripravljenosti pogajanja glede ugodnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, so nestandardni delavci nepravična konkurenca tudi standardno zaposlenim (Bembič, 2018, str. 58). Podatki dr. Srečo Dragoša (v Poglajen, 2018, str. 6) to potrjujejo, saj naj bi se med leti 2007 in 2015, ko se je povečala prekarnost, hkrati povečala tudi revščina zaposlenih in sicer med delno zaposlenimi za 35,3 % in med polno zaposlenimi za 47 %. Povečala se je tudi revščina pri zaposlenimi s terciarno izobrazbo, za kar 414 %, medtem ko je bilo evropsko povprečje za to skupino 30,6 % povečanje revščine.

Čeprav ima tudi standardna zaposlitev tveganje za prekarnost, je prekarnost značilna ravno za nestabilne oblike zaposlitve, ker so v tem primeru tveganja na področju dela preložena na delavca samega. »Ne glede na izjemnost standardne oblike zaposlitve – in ne glede na to, da se tistim, ki so v tej obliki kapitalistične eksplotacije za tekočim trakom prebijali delovne dneve, bržkone ni zdela posebno privlačna, je ta oblika vseeno predstavljala določen zgodovinski dosežek organiziranega delavskega razreda, ki pa je v preteklih letih čedalje bolj na udaru. « Bembič (2018, str. 54). Ob tem ILO poudarja namen, da se ustvarijo dostojna delovna mesta, ne glede na to, v kakšni obliki so. Ne gre namreč za to, da bi obstajala samo standardna zaposlitev, ampak da vsaka oblika dela postane dostojna (op. cit., str. 3, naš prevod).

Medsebojni vpliv standardnega dela in nestandardnih zaposlitev je opazen v več vidikih:

- standardno delo se na nestandardne oblike dela prilagaja z zniževanjem varnosti zaposlitve
- v nestandardnih oblikah dela se povečuje pravna varnost, ki je sicer dostopna predvsem tistim v standardni zaposlitvi
- določena zakonodaja z namenskimi ukrepi spodbuja standardno zaposlovanje
- obe obliki dela delujeta vedno bolj vzporedno, zato naj bi se tudi pri zakonodaji vedno bolj upoštevala vsakršna oblika dela in prehod med njimi (Buelens in Pearson, 2013, str. 5, naš prevod).

#### **1.4.1. Zaposlitvena varnost v nestandardnih oblikah zaposlitve**

Prekarnost nestandardnih oblik dela se kaže tudi v določenih kršitvah delovnopravnih predpisov, ki so ponavljajoče in kažejo, kako lahko delodajalci poskušajo zaobiti tudi predpise, ki so namenjeni preprečevanju zlorab fleksibilnih oblik zaposlitev. Od tega se veliko kršitev nanaša ravno na delo s krajšim delovnim časom, ki ga v praksi zastopajo predvsem ženske. Kljub temu, da se velikokrat za delo s krajšim delovnim časom odločijo ravno zaradi lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, jim ravno takšno delo to onemogoči. Inšpektorat za delo (2018, str. 60-61) opozarja na kršitve pri pogodbah za krajši delovni čas v zvezi s trajanjem delovnega časa. V praksi nekateri delavci (v letu 2017 jih je bilo 49) delajo za polni delovni čas in celo nadure, kar ni navedeno v pogodbi. Inšpektorat predlaga, naj se ure, ki jih delavci opravijo preko dogovorjenega delovnega časa, preračunajo na polni delovni čas. Po mnenju Inšpektorata (2018) bi bilo potrebno uvesti doslednejši vpis prihoda in odhoda na delo, saj bi to omogočilo ugotavljanje dejanske prisotnosti, časa, ki je namenjen počitku in odmoru ter nočno delo. Na podlagi ugotovljenih zlorab določb v zvezi s krajšim delovnikom, so delavci v tej obliki zaposlitve v slabšem položaju kot zaposleni z polnim delovnim časom, saj opravijo več dela, kot je določeno v pogodbi. Nadurno delo lahko obremeni že zaposlene, hkrati pa zmanjša možnost zaposlovanja brezposelnih. Zato ga zakonodaja omejuje in določa, da se nadurno delo uporablja le v izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih. Ni torej namenjeno časovni fleksibilizaciji procesa glede na potrebe delodajalca (Senčur Peček, 2010, str. 34). Največ prijavljenih kršitev v zvezi z diskriminacijo zaposlenih se je nanašalo na primere, v katerih je delavec predhodno prijavil/a trpinčenje na delovnem mestu ali ko so bili novozaposleni delavci slabše obravnavani od že zaposlenih. Prav tako v primerih, ko je bil zaposleni zaradi bolezni dolgotrajno odsoten ter v primerih diskriminacije na podlagi več osebnih okoliščin sočasno. To pomeni, da je delodajalec pri obravnavi zaposlenega upošteval njegove osebne okoliščine kot so npr. starševstvo ali hendikep na način, ki bi lahko pomenil diskriminatorno ravnanje. V sedmih takšnih primerih je bila diskriminacija neposredna, v treh posredna, v enem primeru pa je šlo za viktimizacijo (Inšpektorat za delo, 2018, str. 67).

Ker imajo nestandardne oblike dela že po definiciji bolj fleksibilne delovne pogoje in manjšo delovno varnost, mora biti zakonodaja sama po sebi dovolj učinkovita, da se zakoni ne morejo interpretirati po volji delodajalca. V ta namen so lahko učinkovite odškodnine v primeru neupoštevanja zakonodaje, vendar morajo biti dovolj odvrtačilne. Pomembno je tudi, da nespecifičnost kolektivnih pogodb ne dopušča uporabo diskriminatornih praks (Kresal, Senčur Peček, in Kresal Šoltes, 2013). Primer je sodba (zadeva VDSS Sodba Pdp 700/2017), v kateri je delodajalka kot razlog za sklenitev pogodbe za določen čas navedla začasno povečan obseg dela, čeprav je bil dejanski razlog nadomeščanje delavca. Sodišče je ugotovilo, da mora tudi manjši delodajalec dokazati obstoj razloga za sklenitev pogodbe za določen čas in sicer tisti razlog, ki je naveden v pogodbi, kljub obstoju dejanskega zakonitega razloga, ki je drugačen od navedenega (Sodstvo Republike Slovenije, 2016).

Nestandardizacija zaposlitev in brisanje meja delovnega razmerja ter pravic, ki iz tega izhajajo, ustvarja potrebo po bolj jasni definiciji delavca. Delavec je še vedno namreč tisti, ki je podrejen delodajalcu, vendar je ta podrejenost vedno bolj enostranska. Še vedno namreč izvaja delo po njegovih navodilih, pri tem pa v zameno dobi vedno manj ugodnosti in varnosti. Prav osebna odvisnost delavca, ko mora organizacijsko in funkcionalno opravljati naloge, ki jih določi delodajalec, je ena od bistvenih elementov obstoja delovnega razmerja. Z drugimi besedami, delavec ni enakopraven delodajalcu, sicer bi delal na podlagi civilne pogodbe (Kremič, 2018, str. 100-103). ILO (2017, str. 24-25, naš prevod) predlaga, da bi bili delavci v nestandardnih zaposlitvah obravnavani enakopravno. Določiti je potrebno minimalno število delovnih ur in omejiti nepredvidljivost delovnega urnika. Potrebno je ustanoviti združenja in skupine, ki bi se soočale s problemi današnjega trga dela. Pri tem bi obravnavali tako tiste z nestandardno kot s standardno zaposlitvijo. Vsi, ne glede na obliko zaposlitve, naj bi imeli zagotovljeno socialno varnost. To pomeni, da bi morali sistem posodobiti in da bi vključeval vse vrste zaposlitve, ter dovoljeval premore v plačevanju prispevkov in dopuščal prenos pravic med različnimi sistemi socialnega varstva in delovnega statusa. Morali bi tudi vpeljati delovne in socialne prakse, ki bi obvladovale socialna tveganja in olajševala prehode. Makroekonomske prakse pa naj promovirajo polno in produktivno prostovoljno zaposlovanje, s pomočjo javnih projektov.

## 2. PROBLEM

### 2.1. Predstavitev problematike

V magistrski nalogi raziskujem vidik spola na področju nestandardnih zaposlitev in sicer me zanima zaposlitveni in socialni položaj žensk, ki se pogosteje znajdejo v takšnih oblikah zaposlitve. Pri tem sem se osredotočila zlasti na delo s krajšim delovnim časom, kjer je občutno več žensk kot moških, na zaposlitev za določen čas in na kombinacijo teh dveh vidikov zaposlitve.

### 2.2. Formulacija problema

Glede na predhodno znanje in raziskano literaturo me zanima, ali se posamezniki odločajo za krajši delovni čas predvsem na podlagi uveljavljanja pravic iz starševskega ali invalidskega zavarovanja ali zato, ker ne morejo pridobiti zaposlitve s polnim delovnim časom. Primerjala bom vzorec moških z ženskami na področju splošnih delovnih pogojev, npr. razporejenost delovnega časa, pogostost nadur in usklajevanje družinskega življenja z delovnim, saj me zanima, ali se več elementov nestandardne zaposlitve pojavlja pri ženskah ali pri moških. Ker bom v raziskavo zajela tako tiste v nestandardnih zaposlitvah kot tiste v standardni, me zanimajo razlike med njimi v določenih pogledih, in sicer na področju občutka varnosti zaposlitve in ocene dostopa do napredovanja. Ker je delo za določen čas pogodba, ki je časovno omejena in sama po sebi vsebuje majhno varnost zaposlitve, me zanima, ali ženske v nestandardni zaposlitvi dejansko slabše ocenjujejo varnost zaposlitve. Ker se v takšni zaposlitvi pogosto pojavijo predvsem mlajše ženske, bom primerjala ženske v standardni in v nestandardni obliki dela. Ženske težje tudi napredujejo, zato me zanima, ali je nestandardno delo pomemben dejavnik napredovanja na delovnem mestu.

#### 2.2.1. Opredelitev pojmov

- *Nestandardne oblike zaposlitve.* Opredelila jih bom kot vse tiste, ki ne sodijo v definicijo standardne (glej spodaj). V raziskavo pa bom vključila le nekatere najbolj razširjene oblike in sicer zaposlitev za določen čas in zaposlitev s krajšim delovnim časom.
- *Standardna oblika zaposlitve.* Oblika dela, ki vsebuje pogodbo za nedoločen čas in za



polni delovni čas.

- *Vzroki za delo s krajšim delovnim časom.* V raziskavi definiram vzroke za delo s krajšim delovnim časom predvsem glede na to, ali se posamezniki za takšno delo odločijo na podlagi uveljavljanja pravic iz zavarovanja ali na podlagi tega, da niso dobili zaposlitve za nedoločen čas. Sicherl (2003, str. 18) pravi: »[da] so nekatere oblike fleksibilnih zaposlitev [...] vsiljene v obliki neugodnih pogojev, ki jih morajo [posamezniki] sprejeti, da [sploh] dobijo službo«.
- *Delovni pogoji.* Kakovost delovnega življenja se nanaša na varovanje osnovnih delovnih pravic, ki jih ima zaposleni ne glede na obliko dela, ki ga opravlja. Pri tem pa koriščenje teh pravic ne pomeni tveganja za izgubo zaposlitve (Kavar Vidmar, 1997, str. 84).
- *Varnost zaposlitve.* Stalnost zaposlitve pomeni določen status v družbi, saj je povezana z zagotovljeno materialno varnostjo. Pri tem stalnost pomeni ohranjanje tega statusa, četudi delavec zamenja delovno mesto (Kavar Vidmar, 1997, str. 111). V varnost zaposlitve štejem tudi občutek posameznika, da načrtovanje družine in usklajevanje družinskega in poklicnega življenja ne bi negativno vplivalo na njegovo zaposlitev. »Pri tem pa družinsko življenje ne pomeni samo skrb za otroke, ampak tudi opravljanje družinskih opravil« (op. cit.).
- *Občutek dostopa do napredovanja.* Raziskala bom, kako posamezniki ocenjujejo svoj dostop do napredovanja in sicer glede na to, ali imajo enake možnosti napredovanja in če jih delodajalec spodbuja k dodatnemu izobraževanju oz. če je le to dovolj prilagojeno.

### **2.2.2. Hipoteze**

H1: Med moškimi in ženskami, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, obstaja razlika pri vzroku za takšno obliko zaposlitve.

H2: Med ženskami, ki so zaposlene za določen čas in ženskami, ki so zaposlene za nedoločen čas, obstaja razlika v oceni varnosti zaposlitve.

H3: Med zaposlenimi za določen čas in zaposlenimi za nedoločen čas obstaja razlika v oceni dostopa do napredovanja.

## **3. METODOLOGIJA**

### **3.1. Vrsta raziskave in spremenljivke**

Raziskava je kvantitativna, saj sem zbrala številčne podatke in jih obdelala na kvantitativen način. Podatke sem lahko statistično obdelala in med seboj primerjala. Ker ugotavljam obstoj zveze med dvema oz. več različnimi skupinami in pojavi, je raziskava tudi deskriptivna oz. opisna (Mesec et al. 2009, str. 38). Je tudi empirična, saj sem ob pregledu sekundarnih virov izvedla tudi lastno raziskavo in tako pridobila nove podatke o temi naloge.

Spremenljivke: spol, starost, oblika trenutne zaposlitve, vzrok zaposlitve za krajši delovni čas, pogoji dela, ocena občutka varnosti zaposlitve, ocena enakega dostopa do napredovanja.

### **3.2. Merski instrumenti ali viri podatkov**

Pregledala sem statistične podatke in delovno zakonodajo s področja tistih nestandardnih zaposlitev, ki sem jih vključila v raziskavo. Prebrala sem tudi nekaj splošnih sekundarnih virov s tega področja. Za merski instrument sem uporabila vnaprej pripravljen vprašalnik. Z anketo sem dobila vzorec, na podlagi katerega sklepam o povezavah med različnimi skupinami zaposlenih na področjih, ki so tema raziskave. Vprašalnik vsebuje demografska vprašanja o spolu, starosti in izobrazbi. Vprašanja, ki se nanašajo na splošne pogoje dela, bodo zaprtega tipa, uporabila bom lestvico definiranih kategorij. Ostale spremenljivke pa bom raziskovala z intervalno lestvico oz. Likartovo lestvico stališč. Ničelna točka te lestvice ne bo absolutna, ampak dogovorjena.

### **3.3. Opredelitev enot raziskovanja – populacija, vzorec.**

Populacijo sestavljajo prebivalci Slovenije, ki so bili delovno aktivni v obdobju zbiranja podatkov, od 3. 5. 2019 do 3. 6. 2019. Delovno aktivni prebivalci so po ZRSZ (2019b) definirane kot »zaposlene in samozaposlene osebe, ki so obvezno socialno zavarovane, ne glede na to, ali imajo zaposlitev s polnim ali s krajšim delovnim časom, in ne glede na to, ali so na porodniškem dopustu, dopustu za nego ali varstvo otroka ali so odsotne z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege ožjega družinskega člana«.

Vzorec predstavlja 72 oseb, starih od 18 do 65 let, ki so trenutno zaposleni in tisti, ki so trenutno brezposelni, vendar od njihove zadnje zaposlitve ni minilo več kot dve leti in ki so anketo izpolnili v celoti. Pri nekaterih vprašanjih sem vključila tudi delno izpolnjene ankete, odvisno od področja, na katerega so se nanašale. Za raziskavo sem uporabila neslučajnostni priložnostni vzorec, v katerega sem vključila tako osebe z nestandardno obliko zaposlitve kot osebe s standardno zaposlitvijo. Pri tem sem v nestandardne zaposlitve zajela samo tiste oblike, ki jih v pojmu nestandardnih zaposlitev definiram kot takšne, torej delo za določen čas in delo s krajšim časom. Da bi pridobila le delovno aktivno prebivalstvo, sem že v uvodu ankete k izpolnjevanju povabila le tiste, ki so trenutno zaposleni ali pa so že bili zaposleni. Vprašalnik je v prilogi.

### **3.4. Zbiranje podatkov**

Spletno anketo sem izdelala na internetni strani *Enklik anketa* do konca aprila 2019. V obdobju od 3. 5. 2019 naprej pa sem jo delila na internetu preko socialnih omrežij. Enako anketo bom posredovala tudi osebno tistim znancem, ki sem jih v tem času priložnostno srečala. Prosila sem jih tudi, naj anketo delijo še svojim znancem, s katerimi se bodo prav tako srečevali priložnostno.

Zbiranje anket sem zaključila 3. 6. 2019. Vse faze raziskave sem izvajala sama, pod mentorstvom izr. prof. dr. Barbare Kresal.

### **3.5. Obdelava in analiza podatkov**

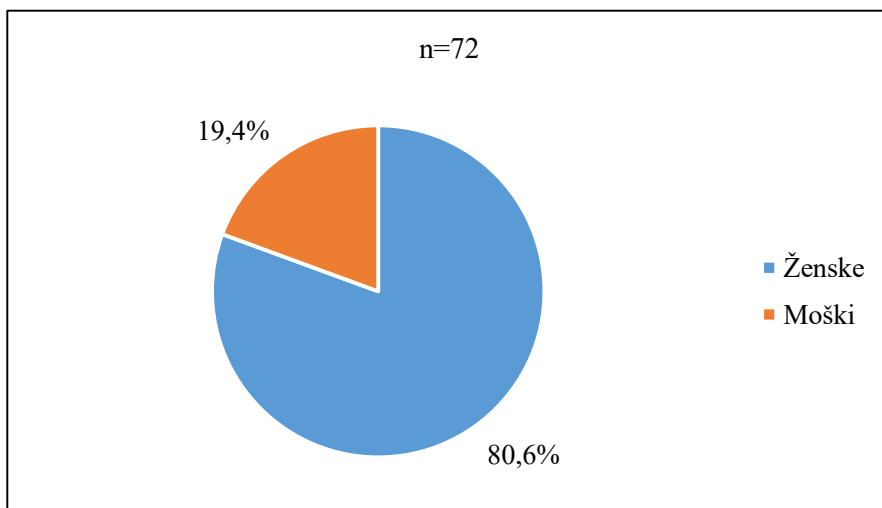
Gradivo sem obdelala kvantitativno. Pridobljene podatke sem zbrala in statistično obdelala s pomočjo programa MS Excel. Pri primerjanju stopnje ocene določene spremenljivke sem uporabila t-test. Pri zaprtih odgovorih glede pogojev zaposlitve pa sem za primerjavo med moškimi in ženskami uporabila hi-kvadrat test. S t-testom bom računala povezave med pojmi raziskave. Rezultate sem prikazala s pomočjo tabel in grafov.

Zaključke raziskave bom zbrala v končnem poročilu, ki bo tudi moja magistrska naloga. Rezultate bom predstavila na ustnem zagovoru na Fakulteti za socialno delo avgusta ali septembra v letu 2019.

## 4. REZULTATI

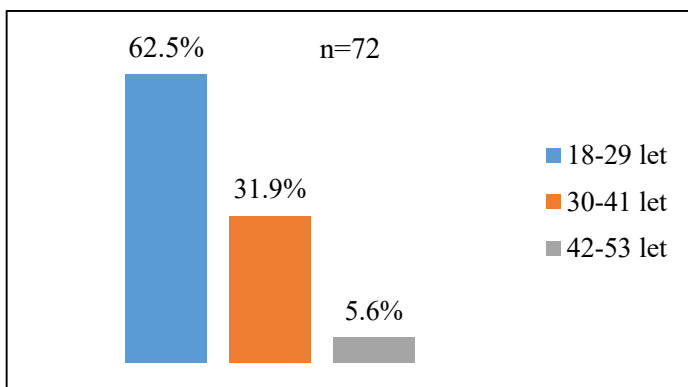
### 4.1. Demografski podatki

#### 4.1.1. Graf: Spol



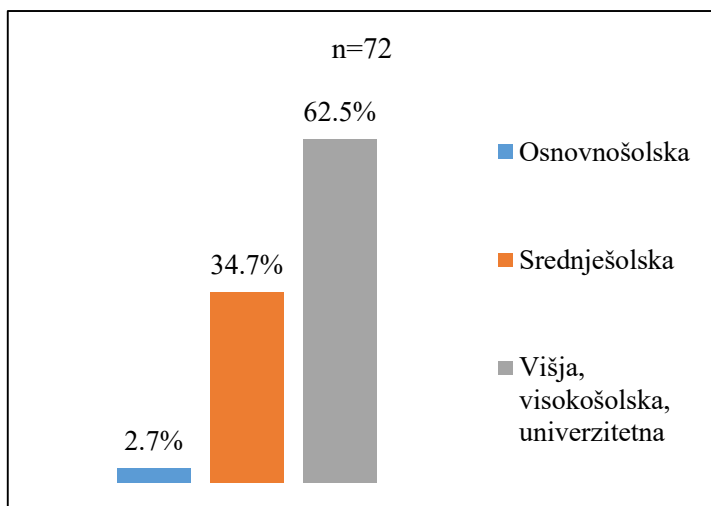
V raziskavi sem zajela vzorec 72 posameznikov, ki so trenutno zaposleni ali pa od njihove zadnje zaposlitve ni minilo več kot dve leti.

#### 4.1.2. Graf: Starost



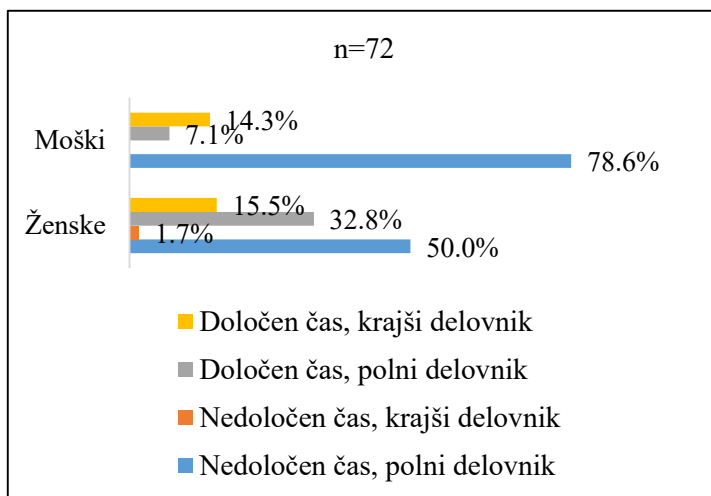
Več kot dve tretjini anketiranih je bilo mladih, starih do 29 let.

#### 4.1.3. Graf: Izobrazba



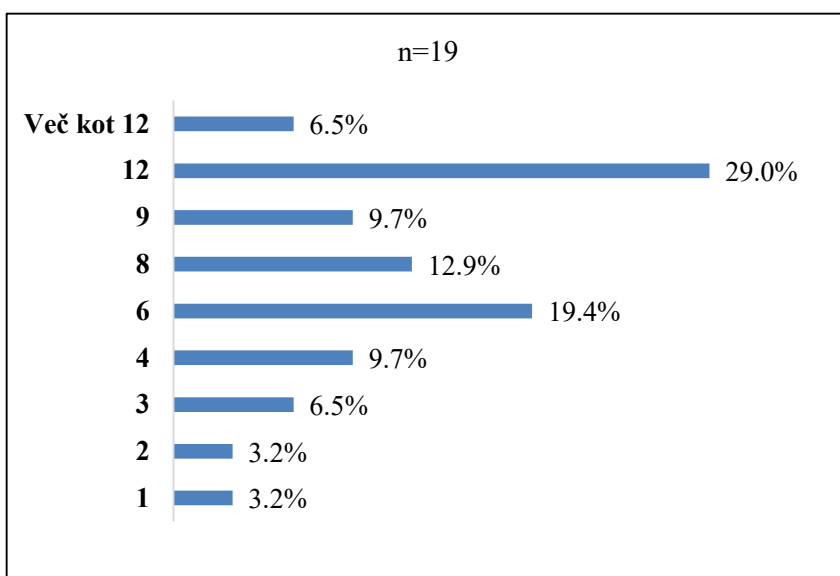
Več kot dve tretjini vprašanih je bilo višje ali visoko izobraženih.

#### 4.1.4. Graf: Oblika zaposlitve



Skoraj 80 % moških anketirancev je zaposlenih v standardni zaposlitvi, nobeden pa ni bil zaposlen za krajši delovni čas nedoločeno. Le 7 % je bilo zaposlenih s krajšim delovnim časom, vendar začasno. Polovica žensk je bila zaposlena v standardni zaposlitvi (n=29), dobra tretjina pa za določen čas in polni delovnik (n=19). Le 1 moški je bil zaposlen v takšni obliki dela. Več žensk je zaposlenih za krajši delovni čas. Medtem ko je približno 20 % moških zaposlenih v nestandardnih zaposlitvah, je žensk v takšni obliki dela skoraj polovica. V standardnih in nestandardnih oblikah dela so ženske enako zastopane.

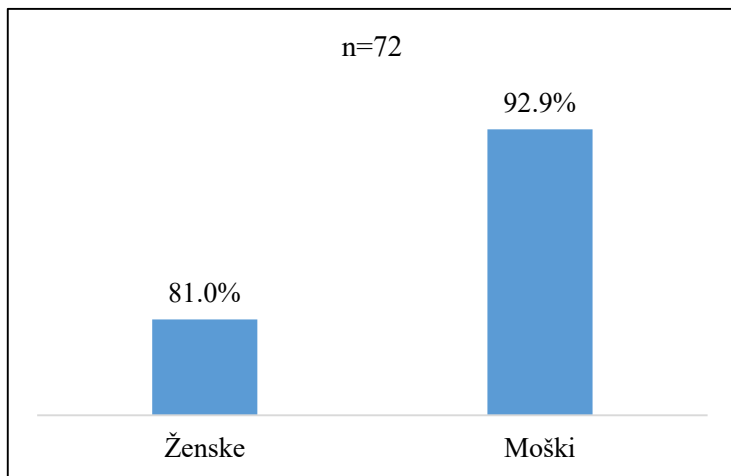
#### 4.1.5. Graf: Trajanje pogodbe za določen čas (v mesecih)



Največ je bilo tistih, ki so pogodbe za določen čas sklepali za eno leto, nekaj jih je tudi navedlo, da so sklenili pogodbo za več let (morda na podlagi projektne delo). Sicer pa so bili najpogosteje zaposleni za pol leta.

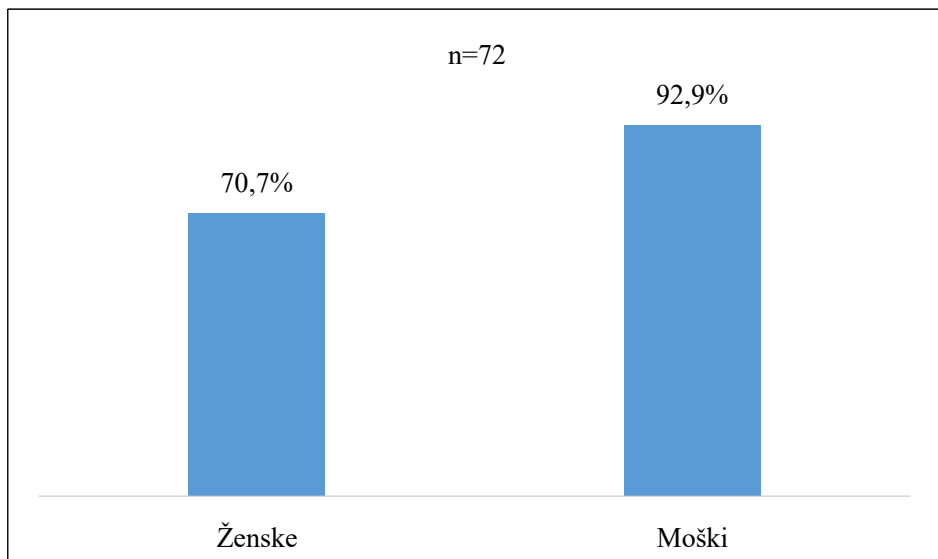
## 4.2. Pogoji dela

### 4.2.1. Graf: Delovnik od ponedeljka do petka



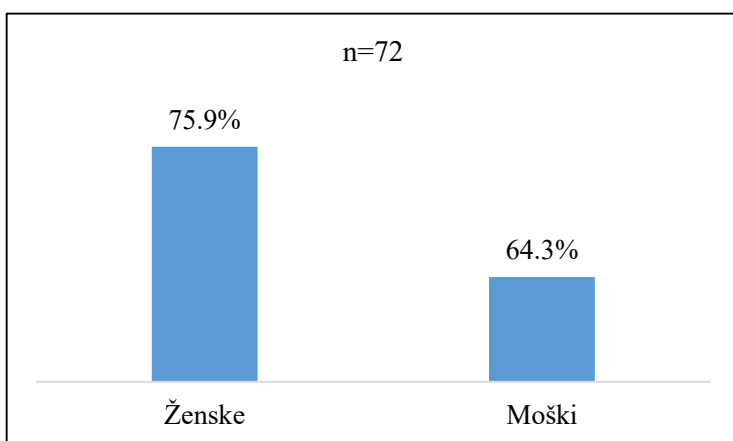
12 % več je bilo moških, ki imajo delovnik od ponedeljka do petka. Torej imajo moški v vzorcu bolj ugodno razporeditev delovnika čez teden, čeprav so ženske ponavadi tiste, ki imajo več obveznosti z usklajevanjem delovnega in prostega časa.

### 4.2.2. Graf: Delo v prvi izmeni



Prvo izmeno (dopoldansko) sem za raziskavo opredelila kot najbolj ugodno. Med anketiranimi skoraj tretjina žensk dela v drugi ali tretji izmeni, medtem ko v takšni izmeni dela le 7 % moških. Podobno kot razporejenost delovnika je pri moških bolj ugodno izmensko delo in sicer so pogosteje zaposleni v eni izmeni. Enoizmensko delo je za delavca ugodno predvsem z vidika usklajevanja delovnega in družinskega življenja. Na ta način si lahko lažje organizirajo obveznosti, imajo predvidljiv urnik in so lahko tudi manj obremenjeni, saj nimajo nočnih izmen. To je še posebej pomembno, če je posameznik tudi starš.

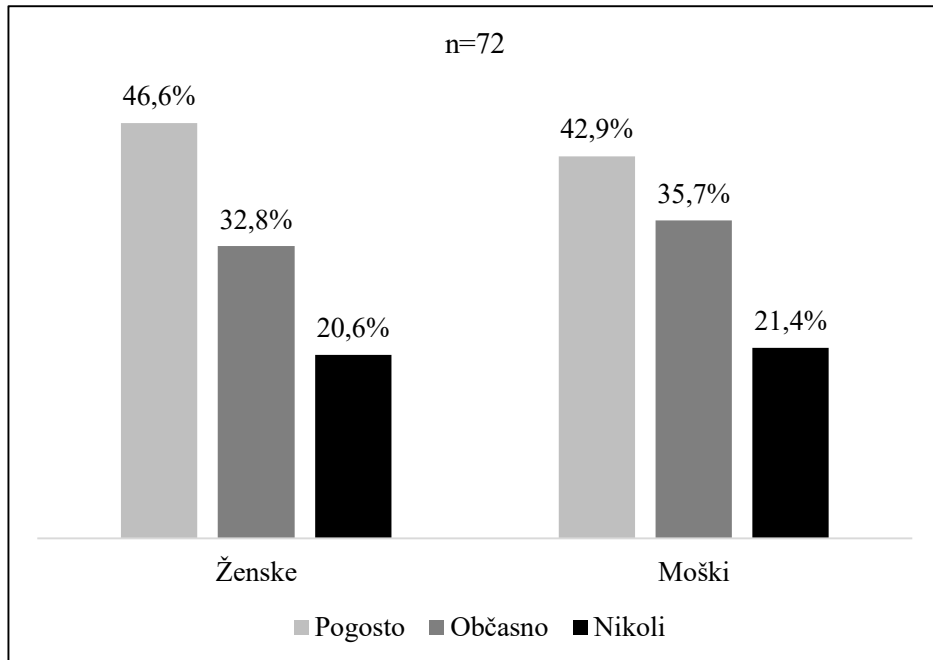
#### 4.2.3. Graf: Seznanjenost z delovnim urnikom vsaj tri tedne vnaprej



Okoli 10 % več žensk kot moških je z urnikom seznanjenih vsaj tri tedne vnaprej. Razliko v prid žensk pripisujem temu, da imajo ženske več domačih obveznosti, zato je nujno, da si s poznavanjem urnika organizirajo čas in morebitno varstvo za otroke. Glede na to, da delajo v več izmenah in je njihov urnik pogosteje razporejen tudi čez vikend, je razporeditev urnika in seznanjenost s tem bolj pomembna.

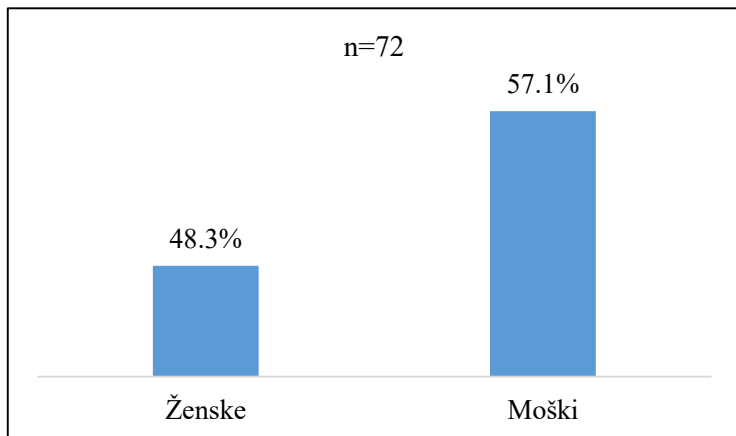


#### 4.2.4. Graf: Pogostost nadur



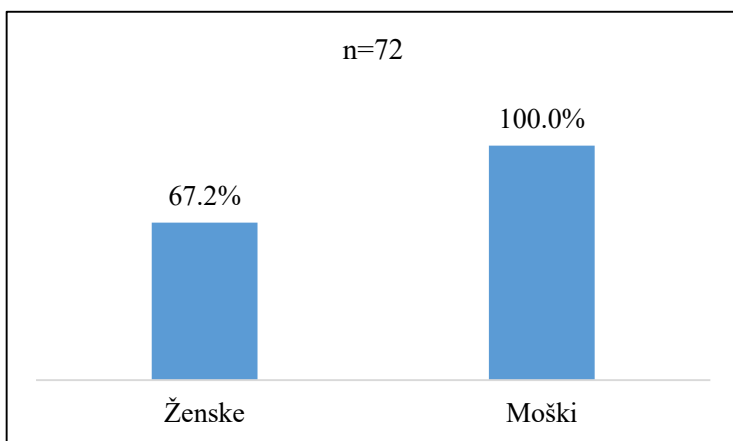
Tako pri moških kot pri ženskah je najvišji odstotek tistih, ki nadure delajo pogosto. Vendar je ta odstotek nekoliko višji pri ženskah kot pri moških. Glede na to, da je veliko več žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom, je višja pogostost nadur kaže, da krajši delovni čas ne pomeni dejansko krajšega delovnika.

#### 4.2.5. Graf: Obveščенost o nadurah šele tisti dan, ko jih je potrebno opraviti



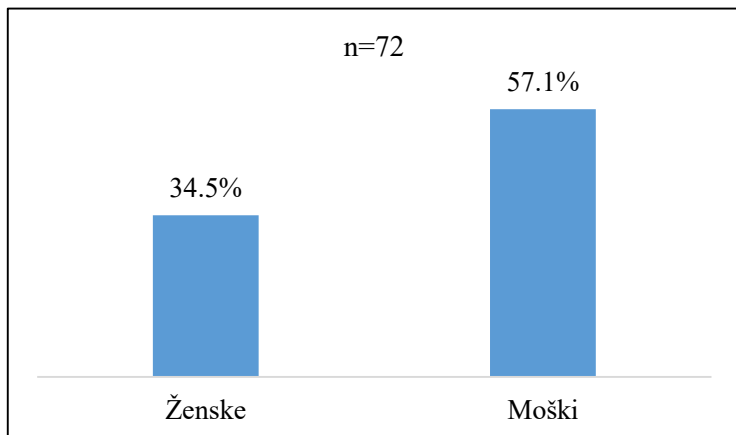
Če so zaposleni obveščeni o nadurah vsaj dva ali tri dni prej, sem to upoštevala za ugodno okoliščino v primerjavi s tistimi, ki so o nadurah obveščeni dan prej ali še isti dan, ko jih opravljajo. Nekoliko več je moških, ki so o nadurah obveščeni prepozno, torej en dan prej ali še isti dan, ko jih opravljajo. Podobno kot je več žensk, ki so z urnikom seznanjene pravočasno, je tudi pri obveščanju o nadurah najverjetneje vzrok usklajevanje različnih področij. Torej je manj kot 10 % več moških kot žensk, ki so o nadurah obveščeni pozno.

#### 4.2.6. Graf: Višji bruto plačilni razred (900 EUR ali več)



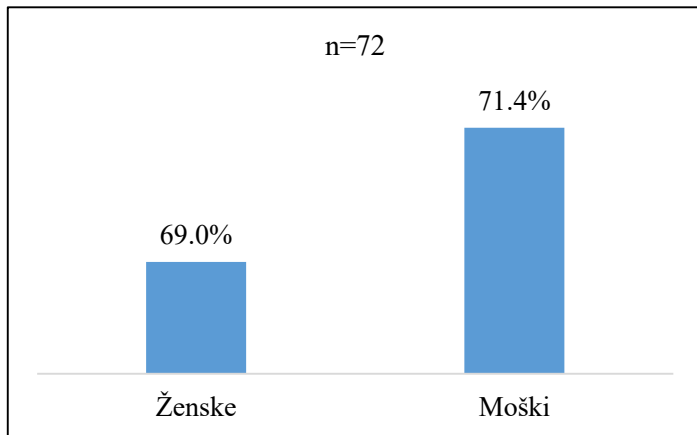
Pri kategoriji višine bruto plače sem 2. in 3. razred združila tako, da 2. plačni razred predstavlja plačo 900 EUR ali več. Vsi moški anketiranci so v tem razredu, 30% vseh žensk pa je v nižjem plačilnem razredu, torej njihova bruto plača ne presega 900 EUR. Kot kaže teorija, je tudi raziskava pokazala veliko plačno razliko, predvsem pri minimalni plači. K temu lahko prispeva tudi dejstvo, da so ženske v večjem odstotku zaposlene za krajši delovni čas, za katerega je značilno manjše plačilo.

#### 4.2.7. Graf: Dostop do dodatnih ugodnosti na delovnem mestu



Od približno 39 % tistih, ki so na delovnem mestu upravičeni do dodatnih ugodnosti, je moških več kot polovica, žensk pa 22,6 % manj. Poleg plačne razlike, so ne glede na obliko dela, ženske nekoliko bolj prikrajšane tudi za dodatne ugodnosti pri delu. Razlika je vsaj 20-odstotna.

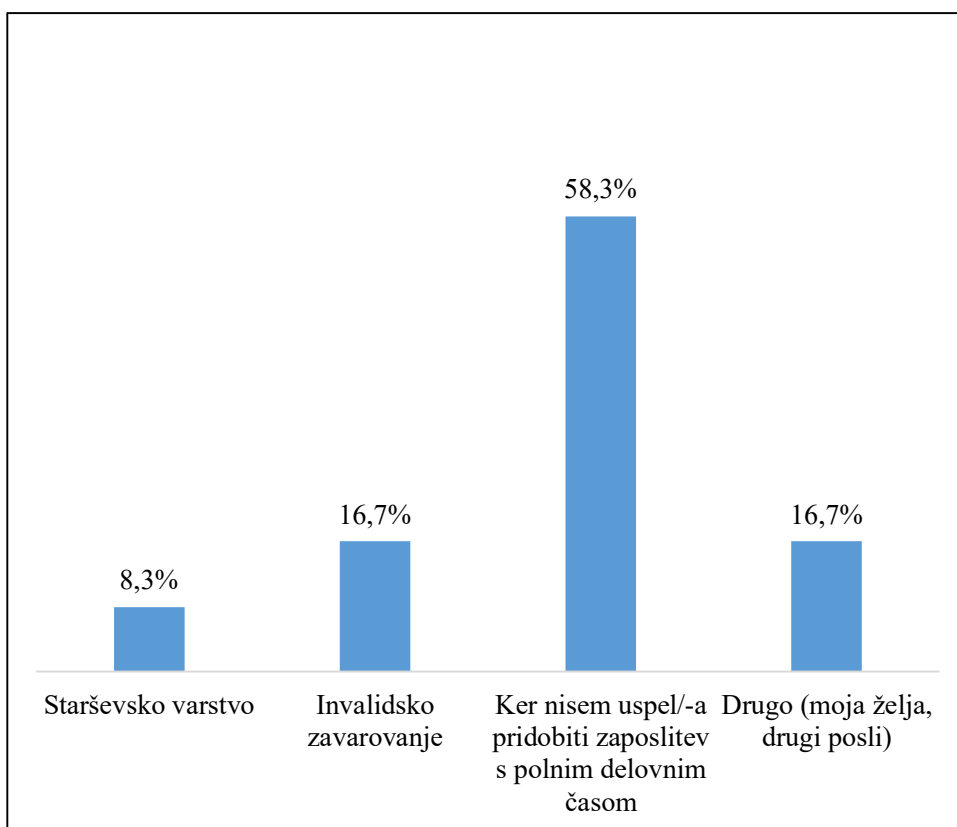
#### 4.2.8. Graf: Ustreznost delovnega mesta glede na izobrazbo anketiranca



Pri ustreznosti delovnih mest glede na stopnjo izobrazbe anketiranih, med ženskami in moškimi ni bilo značilne razlike. Kljub temu pa je pri moških nekoliko večji odstotek, kar pomeni, da so ženske pogosteje zaposlene na delovnem mestu, ki se ne ujema z njihovo izobrazbo.

### 4.3. Preverjanje hipoteze 1 (H1)

#### 4.3.1. Graf: Vzrok za delo s krajšim delovnim časom



Vir: lastna raziskava, n=12.

Od tistih, ki so zaposleni s pogodbo za krajši delovni čas (ne glede na to, ali za določen ali nedoločen čas), je dobra polovica odgovorila, da so v takšni vrsti zaposlitve, ker niso mogli pridobiti zaposlitve s polnim delovnim časom. Okoli 17 % je zaposlenih s krajšim delovnim časom na podlagi uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja. S tem vprašanjem sem želela preizkusiti H1: Med moškimi in ženskami, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom, obstaja razlika pri vzroku za takšno obliko zaposlitve.

Vendar je vzorec zajel premajhno število moških v takšni obliki dela (n=2), zato hipoteze nisem potrdila.

## 4.4. Preverjanje hipoteze 2 (H2)

### 4.4.1. Tabela: Ocena občutka varnosti med ženskami, ki so zaposlene za določen čas in ženskami, ki so zaposlene za nedoločen čas in polni delovni čas

Oblika zaposlitve	Št. v vzorcu	Povprečna ocena varnosti zaposlitve	Sd povprečne ocene varnosti zaposlitve	Izračunana vrednost	T vrednost za $\alpha = 2P = 0,05$
Ženske standardni obliki zaposlitve	19	17.47	4.85	2.19	2.02
Ženske zaposlene s pogodbo za določen čas	19	14.42	3.62		
Skupaj	38				

Vir: lastna raziskava, n=38. Opomba: Sd=standardni odklon.

Za preverjanje H1 sem uporabila t-test. Standardna napaka je znašala 1,39, proste stopinje pa 36. Uporabila sem t vrednost s 5 % tveganjem dvostransko, ki je bila najbližje moji vrednosti prostih stopinj (torej 40). Ker je izračunana vrednost večja kot tabelirna vrednost (2,02) lahko hipotezo potrdim in s 5 % tveganjem trdim, da med ženskami v standardni zaposlitvi in ženskami v zaposlitvi s pogodbo za določen čas v vzorcu obstaja razlika v oceni varnosti zaposlitve (n= 38).

Ta razlika se kaže v prid ženskam, zaposlenim v standardni obliki dela, saj le te višje ocenjujejo občutek varnosti zaposlitve. *Hipotezo sem potrdila.*

## 4.5. Preverjanje hipoteze 3 (H3)

### 4.5.1. Tabela: Ocena dostopa do napredovanja med zaposlenimi za nedoločen čas in zaposlenimi za določen čas

Oblika zaposlitve	Št. v vzorcu	Povprečna ocena dostopa do napredovanja	Povprečna razlika ocene dostopa do napredovanja	Izračunana vrednost	Z vrednost za $\alpha = 2P = 0,05$
Zaposleni za nedoločen čas	40	17.18	3.5	2.04	1.96
Zaposleni za določen čas	32	15.43	3.7		
Skupaj	72				

Vir: lastna raziskava, n=72. Opomba: Sd=standardni odklon.

Ker je bilo število anketirancev v tem sklopu večje od 30 ( $n > 30$ ), sem uporabila z-preizkus. Izračunana vrednost je večja od tabelirane vrednosti z pri stopnji tveganja 0.05 dvostransko. S 5% tveganjem, da se motim, potrdim hipotezo, da se ocena dostopa do napredovanja med tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas (tako s krajšim kot s polnim delovnim časom) razlikuje od tistih, ki so zaposleni za določen čas (s krajšim ali polnim delovnim časom).

Ne glede na to, ali so bili anketirani zaposleni za polni ali krajši delovni čas, obstaja razlika v oceni občutka dostopa do napredovanja in sicer so zaposleni za nedoločen čas možnost napredovanja ocenili višje kot tisti za določen čas. *Hipotezo sem potrdila.*

## 5. RAZPRAVA

V prvem sklopu vprašanj sem primerjala razlike med spoloma v zvezi s splošnimi pogoji dela, ki se nanašajo na delovnik in plačo. Primerjala sem moške in ženske ne glede na to, ali so zaposleni v standardni ali eni od nestandardnih zaposlitev. Izkazalo se je, da med njimi večinoma ni večjih statističnih razlik, vendar so v vzorcu vidna določena odstopanja. Moški so imeli več ugodnih delovnih pogojev, in sicer v vseh vidikih, razen pri obveščenosti o nadurah ali razporeditvi urnika. V tem, ali so anketirani obveščeni o razporeditvi delovnega časa vsaj tri tedne prej ter ali so obveščeni o nadurah vsaj 2 do 3 dni prej, se je pokazala majhna razlika v prid žensk. To pomeni, da so ženske v vzorcu v povprečju prej obveščene o delovniku oz. spremembah delovnika kot moški.

Skoraj ni razlik v tem, ali delo ustreza izobrazbi posameznika in v pogostosti nadur. Podobna razlika se je pokazala pri razporeditvi delovnega tedna, pri čemer je več moških, ki delajo v prvi izmeni, le 7 % jih dela v drugi ali tretji, prav tako je več moških, ki delajo od ponedeljka do petka. Morda na to vpliva tudi narava poklicev, v katerih so ženske močnejše zastopane (kjer je bolj verjetno, da bo delo več izmensko ali delo ob vikendih, npr. maloprodaja).

Največje razlike so se pojavile pri višini bruto plače in dodatnih ugodnostih, ki so jih zaposleni deležni in sicer v prid moških. Vsi moški iz vzorca so imeli plačo nad 900 EUR, tretjina anketirank med ženskami pa je imela nižjo plačo kot 900 EUR. Do dodatnih ugodnosti je med ženskami upravičena vsaj petina manj žensk kot pri moškem vzorcu. Odstopanja lahko delno pojasnimo s tem, da je med ženskami več tistih s krajšim delovnim časom, kar lahko pomeni, da takšna oblika dela predstavlja tveganje za socialni položaj posameznika.

S prvo hipotezo (H1) sem želela preveriti, ali obstaja razlika v tem, na podlagi česa se moški in ženske odločijo za delo s krajšim delovnim časom. Pri tem sem upoštevala, da posamezniki takšno delo pogosto uveljavljajo na podlagi pravic iz invalidskega ali starševskega zavarovanja, zato sem posebej izpostavila tudi možnost, da je možen vzrok to, da zaposleni niso uspeli pridobiti delo za nedoločen čas. V tem primeru je takšna vrsta dela bolj izbira delavca, kot pa v primeru uveljavljanja pravic iz zavarovanja. Glede na uporabljeno literature lahko upoštevam, da so tisti zaposleni s krajšim delovnim časom, ki so se 'sami odločili' za takšno obliko dela ponavadi v slabšem položaju na delovnem mestu kot tisti, ki so v takšni obliki dela po zakonu

(saj v tem primeru del dohodka pokriva država). Glede na to, da so ženske večinoma tiste, ki koristijo delo s krajšim delovnikom na podlagi starševstva, sem pričakovala, da bo to glavni vzrok zaposlitve pri ženskah. Vendar se je izkazalo, da je v vzorcu tako pri moških kot pri ženskah glavni razlog za takšno zaposlitev to, da niso uspeli pridobiti zaposlitev za polni delovni čas.

Pri rezultatih preverjanja druge hipoteze (H2) so v povprečju višjo oceno varnosti zaposlitve podale zaposlene za nedoločen čas in polnim delovnim časom (standardna zaposlitev). To sem nekako pričakovala, saj delo za določen čas pomeni večje tveganje že zaradi časovne omejitve. Vendar sem v raziskavi v varnost zaposlitve štela tudi občutek posameznika, da načrtovanje družine in usklajevanje družinskega in poklicnega življenja ne bi negativno vplivalo na njegovo zaposlitev. Prav tako sem pri ocenjevanju te kategorije upoštevala izjave o tem, ali menijo, da morajo pokazati več truda oz. ne smejo odkloniti nadur. Ker je delo za določen čas lahko tudi preizkus kandidata za nedoločeno zaposlitev, bi to lahko vplivalo na manjšo oceno varnosti pri tistih za določen čas, saj se morajo bolj dokazovati na delovnem mestu. Najverjetneje bi npr. odklonitev nadur ali kakšnih drugih neugodnih vidikov dela (ki jih v tej raziskavi nisem vključila) slabo vplivalo na njihove zaposlitvene možnosti pri istem delodajalcu. Vprašanje je, če bi se zaposleni v ta namen odrekli tudi kakšnim osnovnim delavskim pravicam.

Na področju ocene dostopa do enakega napredovanja sem preverjala razliko med moškimi in ženskami, ki so zaposleni za določen čas in tistimi, ki so zaposleni za nedoločen čas (H3), ne glede na to ali so delali s krajšim ali polnim delovnim časom. Pokazala se je razlika v prid tistih, ki so zaposleni za nedoločen čas, torej je pri njih v povprečja stopnja ocene dostopa do napredovanja. Ker je ta sklop vključeval predvsem izjave glede prilagojenosti dodatnega izobraževanja, lahko s 5-odstotnim tveganjem trdim, da imajo v vzorcu zaposleni za nedoločen čas dodatno izobraževanje bolj časovno prilagojeno, delodajalec pa takšno izobraževanje bolj spodbuja in ga tudi raje finančno podpre. Pri zaposlenih v takšni vrsti zaposlitve tudi sicer bolj menijo, da imajo enake možnosti za napredovanje kot ostali.

Glede na starost anketiranih, bi lahko ocenila, da je bila večina le teh v prvem starostnem razponu, torej do 29 let. To morda vpliva na to, da je bilo med njimi skoraj polovica žensk zaposlenih za določen čas, in skoraj četrtina moških, saj je ta oblika zaposlitve med mladimi



vedno bolj razširjena. Ker gre najverjetneje tudi za prve zaposlitve, je takšna pogodba namenjena tudi preizkusom kandidata.

Glede na izobrazbo, je približno dve tretjini tistih, ki imajo višjo, visoko ali univerzitetno izobrazbo. To delno pripisujem starosti anketirancev, ki so bili najbolj dostopni, poleg tega je na takšen vzorec vplivalo dejstvo, da sem anketo delila tudi v študijske skupine na socialnih omrežjih.

Vzorec je zajel le majhen delež starih nad 42 let in tistih z nižjo izobrazbo, zato lahko trdim, da se rezultati raziskave nanašajo predvsem na mlade (ženske), ki so visoko izobraženi.

## 6. SKLEPI IN PREDLOGI

V raziskavi se je pokazalo, da imajo v povprečju moški ugodnejše delovne pogoje kot ženske, razen pri vidikih, ki so se nanašali na organizacijo urnika. Dejavniki, ki k temu prispevajo, so večja zastopanost žensk v poklicih z bolj fleksibilno razporejenostjo urnika in večjo potrebo po organiziranju časa zaradi usklajevanja različnih področij življenja. Menim, da se je razlika pokazala ravno pri teh kategorijah, ki sta podobni, ker se morda nanašata na organiziranost časa, kar je posebej pomembno pri usklajevanju delovnega in družinskega življenja ali prostega časa. Pri tem je razporejenost delovnika slabša, saj več žensk dela tudi ob vikendih in v večih izmenah. Vzorec raziskave tudi potrjuje plačno razliko med spoloma, saj za razliko od tretjino žensk plača vseh moških spada v višji plačilni razred, poleg tega so ženske v manj odstotkih upravičene do dodatnih ugodnosti na delovnem mestu. Pri tem so bili moški iz vzorca v 80 % zaposleni v standardni zaposlitvi, zato lahko sklepamo, da standardno delo v primerjavi z nestandardnimi pomeni boljši finančni položaj, k čemur lahko prištejemo tudi večjo možnost za kreditno sposobnost. Glede na to, da krajši delovnik pomeni manjšo plačo, predstavlja dodatno tveganje za slabši finančni položaj žensk.

V vzorcu je tudi več takšnih, ki so se za takšno delo sami odločili, predvsem ker niso imeli boljše alternative. Pri krajšem delovniku imajo tisti, ki se prostovoljno odločijo za takšno zaposlitev, slabši položaj in manjšo socialno moč, kot pa tisti, ki imajo takšno zaposlitev na podlagi določenih pravic torej je več takšnih, ki so v 'slabši obliki' dela s krajšim delovnim časom, ne glede na spol.

Standardno zaposlene ženske so višje ocenile varnost svoje zaposlitve, kar se ujema z ugotovitvijo, da je moč v delovnem razmerju v nestandardnih zaposlitvah občutno bolj na strani delodajalcev. To pa je še posebej problematično, če so v njih zastopani prav tisti iz ranljivih družbenih skupin. Če imajo ženske manjšo finančno moč, težje dobijo kredit in težje uredijo stanovanjsko situacijo, so bolj odvisne od delovnega mesta. Zato je manj verjetno, da bodo na delovnem mestu zagovarjale lastne pravice in da bodo prijavile morebitne kršitve delodajalcev, npr. nadure pri delu s krajšim delovnim časom. Poleg tega je iz raziskave razvidno, da je nestandardno delo dejansko dodatna ovira pri napredovanju, kar zopet bolj prizadene ženske, ki

že sicer težje pridejo do boljšega položaja in s tem višje plače. Zato je nestandardna zaposlitev za žensko lahko začaran krog slab(š)e finančne situacije in posledično večje odvisnosti od delodajalca in moškega, ki ima večjo ekonomsko moč.

Posebej pa so ranljive mlade ženske, saj mladi najbolj potrebujejo dobre delovne izkušnje, primerno uvajanje in dodatno izobraževanje. Za nestandardne zaposlitve pa je značilno, da ravno tem vidikom dela ne posvečajo dovolj pozornosti. Poleg tega je takšna zaposlitev tudi izvor stresa in izključno vir zaslužka.

## 6.1. Predlogi

- Nadalje bi lahko raziskovali, ali obstaja razlika med spoloma glede dostopa do napredovanja, glede varnosti zaposlitve in glede drugih vidikov zaposlitve pri različnih nestandardnih oblikah zaposlitve (za določen čas, za krajši delovni čas itd.).
- Pri obeh spolih skupaj in ločeno glede na spol bi lahko ugotavljali tudi povezavo med pojmi, kot so občutek zadovoljstva na delovnem mestu in občutek varnosti na delovnem mestu v različnih oblikah zaposlitve. To bi nam dodatno pokazalo, kateri dejavniki medsebojno vplivajo in kako se to kaže v nestandardnih oblikah zaposlitve.
- Lahko bi raziskali načine, s katerimi bi se ženskam omogočil lažji dostop do napredovanja in boljših delovnih mest. Pri tem so pomembne alternative usklajevanja starševstva s poklicnim življenjem. Vendar moramo pri tem biti pozorni, da se nove rešitve tudi v praksi dejansko uresničujejo tako, da ženske razbremenijo, ne da bi jih še dodatno obremenili.
- Pri zaposlenih za določen čas in v drugih nestandardnih oblikah zaposlitve bi lahko z različnimi ukrepi izboljšali dostop do napredovanja in boljših delovnih mest, npr. s finančno podporo pri dodatnem izobraževanju in s spodbujanjem delodajalcev pri uresničevanju tega cilja.
- Natančno bi morali definirati nestandardne oblike dela, da bi lažje prepoznali prekarne elemente takšnih zaposlitev. Pravice zaposlenih v takšnih zaposlitvah pa bi morali poenotiti s pravicami tistih, ki so standardno zaposleni. Na ta način bi bila zakonodaja nestandardnih zaposlitev enako ali manj ugodna za delodajalce in posledično manj razširjena v praksi.

## 7. UPORABLJENA LITERATURA

Bagari, S. (2018). Prikrito delovno razmerje in pravno varstvo delavcev. V Bagari, S., Brezar, B., Fedina, M., Funkl, M., Gams, M., Gartnar, K., Grimšič, R., Horvat, A., Horvat, B., Kosar, T., Kremlj, L., Miklavčič, K., *Dostojno delo: ne živim, da delam, ampak delam, da živim* (str. 82-89). Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.

Bembič, B. (2018). Nestandardno zaposlovanje, prekarizacija in organizirano delo v Sloveniji. V Stanojevič, M., Furlan, S., *(NE) DOSTOJNO delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji* (str. 52-85). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Brezar, B. (2018). Prekarnost kot način podrejanja dela kapitalu. V Bagari, S., Brezar, B., Fedina, M., Funkl, M., Gams, M., Gartnar, K., Grimšič, R., Horvat, A., Horvat, B., Kosar, T., Kremlj, L., Miklavčič, K. (2018). *Dostojno delo: ne živim, da delam, ampak delam, da živim* (str. 154-164). Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.

Buelens, J., Pearson, J. (2013). *Standard work: an anachronism?* Intersentia, Cambridge; Antwerp; Portland.

Dolinar, A. (2018). Očrt kritike delitvene ekonomije. V *(NE) DOSTOJNO delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji* (str. 270-279). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Eichhorst, W., Tobsch, V. (2017). *Risk of precariousness: Results from European Working Conditions Survey 2010 and 2015*. Strasbourg: European Parliament.

Gartnar, K. (2018). (Ne)kakovost delovnega življenja prekarcev. V Bagari, S., Brezar, B., Fedina, M., Funkl, M., Gams, M., Gartnar, K., Grimšič, R., Horvat, A., Horvat, B., Kosar, T., Kremlj, L., Miklavčič, K. (2018). *Dostojno delo: ne živim, da delam, ampak delam, da živim* (str. 128-134). Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.

Hana, K., Changb, J., Wona, E., Leea, M., Hama, B. (2017). Precarious employment associated with depressive symptoms and suicidal ideation in adult wage workers. *Journal of Affective Disorders*, pg. 201-209. Korea: University College of Medicine.

- Jogan, M. (2014). *Sociologija in seksizem*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Oakley, A. (2000). *Gospodinja*. Ljubljana: Cf (spremna študija Tanja Renner).
- Kanjuo Mrčela, A., Ignjatović, M. (2018). Inovativno o prekarnosti? V Stanojević, M., Furlan, S., (NE) *DOSTOJNO delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji* (str. 52-85). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kavar Vidmar, A. (1997). Kakovost delovnega življenja. *Socialno delo*, št. 2, str. 81-119. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
- Kremič, L. (2018). Pojem delavca (v 21. stoletju). V Bagari, S., Brezar, B., Fedina, M., Funkl, M., Gams, M., Gartnar, K., Grimšič, R., Horvat, A., Horvat, B., Kosar, T., Kremič, L., Miklavčič, K., *Dostojno delo: ne živim, da delam, ampak delam, da živim* (str. 100-107). Ljubljana: Gibanje za dostojno delo in socialno družbo.
- Kresal, B. (2011). Fleksibilne ali prekerne oblike zaposlitve. *Delavci in delodajalci*, let. 11, št. 2-3, str. 169-183.
- Kresal, B. (2012). Primerljivost delovnopравниh varstev v različnih oblikah zaposlitve. *Delavci in delodajalci*, let. 12, št. 2-3, str. 245-262.
- Kresal, B. (2013). Pravna vprašanja nove ureditve zaposlitve za določen čas in agencijskega dela. *Delavci in delodajalci*, let. 13, št. 2-3, str. 169-192.
- Kresal, B. (2015). Novejša sodna praksa SEU o diskriminaciji na podlagi spola. *Podjetje in delo*, let. 41, št. 3/4, str. 516-538.
- Kresal, B., Senčur Peček, D., Kresal Šoltes, K. (2013). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Zakon o urejanju trga dela (ZUTD): z novelo ZUTD-A (vidne spremembe)*. Ljubljana: GV založba.
- Kresal Šoltes, K. (2012). Spornost EPL in drugih indeksov fleksibilnosti zaposlovanja - prezrti delovnopравни vidiki. *Delavci in delodajalci*, letn. 14, št. 2/03, str. 183-205.
- Kresal Šoltes, K. (2013). Kršitve temeljnih socialnih pravic v imenu kriznih varčevalnih ukrepov. *Delavci in delodajalci*, let. 13, št. 1, str. 11-27.

Kresal Šoltes, K., Kresal, B., Senčur Peček, D. (2014). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori: z besedilom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. 2. spremenjena in dopolnjena izd. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.

Lazarevič, Ž. (2015). Gospodarska dejavnost žensk in gospodarsko zgodovino: oris razmer/ij in poudarkov, v Šorn, M., Vodopivec, N., & Lazarevič, Ž. (2015). *Žensko delo: delo žensk v zgodovinski perspektivi*, str. 10-18. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino.

Leskošek, V., Smolej, S., Rihter, L., Boškić, R., Kresal, B., Breznik, M. (2013). *Revščina zaposlenih*. Ljubljana: Sophia.

Mali, A., Remic, B. (2018). Delitvena ekonomija, delavska moč in novi načini sindikalnega organiziranja. V Stanojevič, M., Furlan, S., (NE) *DOSTOJNO delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji* (str. 232-257). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Mesec, B., Rape, T. (ur.), Rihter, L. (ur.). (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1. Načrtovanje raziskave: študijsko gradivo za interno uporabo*, Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

Mesec, B., Rode, N., Rihter, L., Žiberna, A., Rape Žiberna, T. (2018). *Statistika za socialno delo*. Ljubljana Fakulteta za socialno delo.

Novak, M. (2015). *Neformalno delo: opredelitev javnopolitičnega problema*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Poglajen, Č. (2017). *Skozi oči prekariata: brez konsenza*. Ljubljana: Samozaložba.

Poglajen, Č. (2018). *Skozi oči prekariata: Čas za konkretne ukrepe*. Ljubljana: Inštitut za študije prekariata.

Rape Žiberna, T., Rihter, L. (2011). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave z osnovami informatike*. Gradivo za vaje (za interno uporabo). Ljubljana Fakulteta za socialno delo.

Senčur Peček, D. (2009). Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti. *Delavci in delodajalci*, let. 9, št. 4, str. 491-529.

Sicherl, P. (2003). *Fleksibilnost dela, primerjalna analiza*. Ljubljana: Fakulteta z družbene vede.

Standing, G. (2018). *Prekariat: nevarni novi razred*. Ljubljana: Krtina.

Stanojević, M., Furlan, S. (2018). *(NE) DOSTOJNO delo: prekarizacija standardnega in nestandardnega zaposlovanja v Sloveniji, Uvod*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Strban, G. (2012). Pravica do socialne varnosti in njen pomen v času gospodarske recesije. *Delavci in delodajalci*, let. 12, št. 4, str. 507-531.

Strban, G., Kresal, B. (2014). *Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1)*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

## 7.1. Spletna literatura

Bünning, M., Pollmann-Schult, M. (2016). Parenthood, child care, and nonstandard work schedules in Europe. *European Societies*, 18(4). Pridobljeno 28.5.2019 s doi:<https://doi.org/10.1080/14616696.2016.1153698>.

Diaz, L., Rhodes, R. (2018). Job Satisfaction: Influencing Factors, Gender Differences and Improvement Strategies.

Eurostat. (2018). *Življenje žensk in moških v Evropi; statistični portret*. Republika Slovenija statistični urad. Pridobljeno 15.4.2019 s <https://stat.si/womenmen/bloc-2a.html?lang=sl>

Eurostat. (2019a). *Working poor*. Pridobljeno 5.21.2019, s <https://www.eurofound.europa.eu/topic/working-poor>

- Eurostat. (2019b). *Employment statistics*. Pridobljeno 5.28.2019, s [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

Evropska komisija. (2019). *Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem za vse: Kakšne so prednosti?* Pridobljeno 20.5.2019, s <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=22&langId=sl>

Inšpektorat Republike Slovenije za delo. (2018). *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2017*. Pridobljeno 21.5.2019 s [https://zssszaupnikvzd.si/wp-content/uploads/2018/05/lp\\_irsd\\_20171.pdf](https://zssszaupnikvzd.si/wp-content/uploads/2018/05/lp_irsd_20171.pdf)

International Labour Office. (2017). *World Employment and Social Outlook – Trends for women 2017*. Pridobljeno 21.5.2019 s <file:///E:/ILO%20women%202017.pdf>

International Labour Organization. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva. Pridobljeno 15.5.2019, s [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)

International Labour Organization (2019). *Infostories: Young people in temporary employment*. Pridobljeno 20.5.2019 s <https://www.ilo.org/infostories/Stories/Employment/Non-Standard-Employment#who-works-in-non-standard-employment/young-people-in-temporary-employment>

Kajzer, A., Hribernik, M., Perko, M., & Selan, T. A. (2013, 4). *Spremembe na trgu dela v EU in Sloveniji v obdobju 2008–2012*. Pridobljeno 21.5.2019 s [http://www.umar.gov.si/publikacije/avtorski-prispevki/delovni-zvezki/avtorski-prispevek/news/a-kajzer-m-hribernik-m-perko-a-t-selan-spremembe-na-trgu-dela-v-eu-in-sloveniji-v-obdobju-2008-2012/?tx\\_news\\_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx\\_news\\_pi1%5Baction%5D=de](http://www.umar.gov.si/publikacije/avtorski-prispevki/delovni-zvezki/avtorski-prispevek/news/a-kajzer-m-hribernik-m-perko-a-t-selan-spremembe-na-trgu-dela-v-eu-in-sloveniji-v-obdobju-2008-2012/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=de)

Kozjek, T., Ferjan, M., & Žnidaršič, A. (2017). Perception of job security – empirical evidence from Slovenia. *Journal for East European Management Studies*, 22(3), 334-361. Pridobljeno 20.5.2019 s <http://eds.a.ebscohost.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/eds/detail/detail?vid=37&sid=1b0a939a-110e-492a-bf40-06a6f736306f%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9c2wmc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#AN=1595572&db=nlebk>

Kresal, B. (2016). *Precarious Work: Lack of Human Rights Perspective on Labour Relations*. (V. N. programme., Ed.) Stockholm: ReMarkLab: Stockholm University, Institute for Social Private Law. Pridobljeno 20.5.2019 s [https://www.jurinst.su.se/polopoly\\_fs/1.281704.1462783984!/menu/standard/file/Precarious%20Work%20Lack%20of%20Human%20Rights.pdf](https://www.jurinst.su.se/polopoly_fs/1.281704.1462783984!/menu/standard/file/Precarious%20Work%20Lack%20of%20Human%20Rights.pdf)



Maki, N., Martikainen, P., 2012. A register-based study on excess suicidemortality among unemployed men and women during different levels of unemployment in Finland. *J. Epidemiol. Community Health*, št. 66, str. 302–307.

Osvald Zaletelj, T., Tomažič, M. (2019). *Kako smo v 2. četrtletju 2018 usklajevali delo in družinsko življenje?* (R. S. urad, Urednik) Prevezeto 30. 4 2019 iz <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8032>

Senčur Peček, D. (2010). Delovna zakonodaja z vidika prožne varnosti. *Delo in varnost*, let. 10, št. 2, str. 28-40. Pridobljeno 20.5.2019 s <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-B1EVTCOL>

Statistični urad Republike Slovenije. (2018). *Statopis Statistični pregled Slovenije 2018*. Pridobljeno 21.5.2019 s <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/10178>

Vrabič Kek, B., Šter, D., Žnidaršič, T. (2016). *KAKO SVA SI RAZLIČNA Ženske in moški od otroštva do starosti*. Pridobljeno 30.4.2019 s <https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/8866/kako-sva-si-razlicna.pdf>

Wefersová, J. (2017). Atypical Employment. *SOCIÁLNO-EKONOMICKÁ REVUE*. Pridobljeno 20.5.2019 s <file:///E:/atypical%20em.pdf>

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2019a). *Obseg prilivov in odlivov*. Pridobljeno 10.5.2019 s [https://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah/prijavljeni\\_odjavljeni](https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/prijavljeni_odjavljeni)

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2019b). *Metodološka pojasnila*. Pridobljeno 10.5.2019 s [https://www.ess.gov.si/\\_files/408/aktivno\\_prebivalstvo.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/408/aktivno_prebivalstvo.pdf)

## 7.2. Sodni judikati

Sodstvo Republike Slovenije. *VDSS Sodba Pdp 700/2017 (22.01.2019)*. Pridobljeno 20.5.2019 s: [http://sodnapraksa.si/?q=delo%20za%20dolo%C4%8Den%20%C4%8Das&advanceSerch=1&database%5bSOVS%5d=SOVS&doc\\_code=&task\\_code=&source2=&us\\_decision=&ecli=&meet\\_dateFrom=01.04.2016&meet\\_dateTo=01.04.2019&senat\\_judge=&areas=&institutes=&core\\_text=&decision=&description=&connection2=&publication=&\\_submit2=i%C5%A1%C4%8Di&row\\_sPerPage=20&page=0&id=2015081111427103](http://sodnapraksa.si/?q=delo%20za%20dolo%C4%8Den%20%C4%8Das&advanceSerch=1&database%5bSOVS%5d=SOVS&doc_code=&task_code=&source2=&us_decision=&ecli=&meet_dateFrom=01.04.2016&meet_dateTo=01.04.2019&senat_judge=&areas=&institutes=&core_text=&decision=&description=&connection2=&publication=&_submit2=i%C5%A1%C4%8Di&row_sPerPage=20&page=0&id=2015081111427103)

### **7.3. Zakoni**

*Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) (2004). Uradni list RS 93/07 in naslednji.*

*Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/2013 in naslednji.*

## PRILOGA A

### *Dodatne ugodnosti na delovnem mestu - odgovori*

Q24	Navedite vsaj eno:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	posojilo	1	1%	3%	3%
	placana udeležba na izobraževalnih konferencah, uporaba električnega vozila (za službene poti)	1	1%	3%	6%
	dodatek za delovno uspešnost	2	2%	6%	13%
	dodatek na uspešno delo.	1	1%	3%	16%
	free food	1	1%	3%	19%
	popusti pri prodaji blaga, zastojn pijače.	1	1%	3%	23%
	bonus, ugodno posojilo, zastojn rekreacija..	1	1%	3%	26%
	uporaba službenega vozila, popust, morebitni prejšnji odhodi, ker zraven še študiram	1	1%	3%	29%
	popusti pri izdelkih, zastojn vstopnice	1	1%	3%	32%
	popusti pri prodaji blaga, dodatek za delovno uspešnost, uporaba službenega vozila	1	1%	3%	35%
	popusti pri prodaji blaga in storitev, dodatek za delovno uspešnost	1	1%	3%	39%
	popusti izobraževanja, udeležba na izobraževanjih po moji izbiri	1	1%	3%	42%
	popusti pri nakupu	1	1%	3%	45%
	popust pri nakupu	2	2%	6%	52%
	službeni avto	1	1%	3%	55%
	služben avto	1	1%	3%	58%
	vse nastete zgoraj	1	1%	3%	61%
	nizje obrestne mere za kredit, redne polletne in letne stimulacije	1	1%	3%	65%
	popusti	1	1%	3%	68%
	uporaba službenega vozila, korisenja ur in podobnih stvari kot družini prijazno podjetje, korisenje ur enkat na kvartal, delo izven pisarne	1	1%	3%	71%

	dodatek za delovno uspešnost	2	2%	6%	77%
	200	1	1%	3%	81%
	uporaba službenega vozila	1	1%	3%	84%
	dodatek za uspešnost	1	1%	3%	87%
	dodatek na uspešnost	1	1%	3%	90%
	sluzbeni prenosnik	1	1%	3%	94%
	popusti na artikle	1	1%	3%	97%
	povečan obseg dela, delovna uspešnost	1	1%	3%	100%
Veljavni	Skupaj	31	26%	100%	

## PRILOGA B

### *Anketni vprašalnik*

Sem Sanja Galonja, študentka 5. letnika Fakultete za socialno delo. Vabim vas k reševanju kratke ankete, ki jo izvajam v okviru magistrskega dela Vidik spola pri nestandardnih oblikah dela. Vprašalnik je namenjen starim od 18 do 65 let, ki so trenutno v kakršnemkoli delovnem razmerju (standardna in nestandardna zaposlitev) ali pa so trenutno brezposleni (v tem primeru naj se odgovori nanašajo na vaše zadnje delovno mesto).

Anketa je anonimna, pridobljeni podatki pa bodo uporabljeni izključno za namene te raziskave. Traja približno 3 minute, dostopna pa je na povezavi.....

Hvala za sodelovanje!

1. Spol: M Ž

2. Starost: 18-29 /30-41/ 42-53/ 54-65

3. Stopnja dokončane izobrazbe:

- osnovna šola
- srednješolska
- višje ali visokošolska
- univerzitetna

4 a. Oblika trenutne zaposlitve:

A. zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom

B. zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom

a) Število delovnih ur na teden? \_\_\_\_\_

b) Zaposlitev za krajši čas ste sklenili na podlagi:

- uveljavljanja pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo
- uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja
- ker nisem uspel/-a pridobiti zaposlitev za polni delovni čas
- drugo: \_\_\_\_\_

C. zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom

a) Za koliko časa ste sklenili pogodbo?

D. zaposlitev za določen čas s krajšim delovnim časom

a) Za koliko časa ste sklenili pogodbo?

b) Število delovnih ur na teden? \_\_\_\_\_

c) Zaposlitev za krajši čas ste sklenili na podlagi:

- uveljavljanja pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo
- uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja
- ker nisem uspel/-a pridobiti zaposlitev za polni delovni čas
- drugo: \_\_\_\_\_

E. trenutno sem brezposeln

F. drugo: \_\_\_\_\_

4 b. Oblika vaše zadnje zaposlitve:

G. zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom

H. zaposlitev za nedoločen čas s krajšim delovnim časom

a) Število delovnih ur na teden? \_\_\_\_\_

d) Zaposlitev za krajši čas ste sklenili na podlagi:

- uveljavljanja pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo
- uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja
- ker nisem uspel/-a pridobiti zaposlitev za polni delovni čas
- drugo: \_\_\_\_\_

I. zaposlitev za določen čas s polnim delovnim časom

a) Za koliko časa ste sklenili pogodbo?

J. zaposlitev za določen čas s krajšim delovnim časom

a) Za koliko časa ste sklenili pogodbo?

b) Število delovnih ur na teden? \_\_\_\_\_

e) Zaposlitev za krajši čas ste sklenili na podlagi:

- uveljavljanja pravic iz zavarovanja za starševsko varstvo
- uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja
- ker nisem uspel/-a pridobiti zaposlitev za polni delovni čas
- drugo: \_\_\_\_\_

K. bil/-a sem brezposeln/-a

L. drugo: \_\_\_\_\_

Dodatno vprašanje:

4 b (a) Koliko časa je preteklo od vaše zadnje zaposlitve? \_\_\_\_\_

## 2. SKLOP VPRAŠANJ

5. Moje delo poteka v:

- v eni izmeni
- v dveh izmenah
- v treh izmenah

6. Moj delovnik poteka od ponedeljka do petka. Ja/Ne

7. O razporeditvi delovnih ur sem obveščen/-a vsaj tri tedne vnaprej. Ja/Ne

8. Nadure ponavadi opravljam:

- pogosto: vsaj enkrat na mesec
- občasno: vsaj 1 x na dva meseca
- redko: 3-4 x na leto
- nikoli ali skoraj nikoli: 0-2x na leto

9. O tem, kdaj bom opravljal/-a nadure, sem ponavadi obveščen/-a :

- tisti dan, ko jih moram opraviti
- 1 dan prej
- 2-3 dni prej
- 1 teden vnaprej
- drugo: \_\_\_\_\_

10. V kateri rang prihodka spada vaša (bruto) plača:

- do 886,63 evrov,
- od 886,63 do 1.714,49
- nad 1.714,49

11. Na delovnem mestu sem upravičen/-a do določenih dodatnih ugodnosti (npr. uporaba službenega vozila, posojilo z ugodnejšo obrestno mero, popusti pri prodaji blaga in storitev, dodatek za delovno uspešnost, idr.).

- Ja a) Navedite vsaj eno: \_\_\_\_\_

- Ne

12. Delovno mesto ustreza moji stopnji izobrazbe. Ja/Ne

**3. SKLOP** (sploh se ne strinjam/se ne strinjam/delno se strinjam/se strinjam/popolnoma se strinjam)

13. Razporeditev delovnih ur mi ustreza.

14. Delovnik mi dopušča ustrezno načrtovanje prostega časa.

15. Način in čas izrabe letnega dopusta mi ustrezata.

16. Dinamika dela je ponavadi utrujajoča.

17. Pri delu sem pogosto pod pritiskom, da dokončam določene naloge.

18. Svoj delovnik ocenjujem kot prekratek glede na obseg vsakodnevnih nalog.

19. Menim, da bi delo lahko opravljal/-a z enako intenzivnostjo vsaj še nadaljnjih pet let.

20. Svoje delovno mesto ocenjujem kot varno in zdravo.

21. Uspešno usklajujem delovne in družinske obveznosti.

22. Moj/-a nadrejeni/-a razume moje domače obveznosti.

23. Moji/-e sodelavci/-ke razumejo moje družinske obveznosti.

24. Menim, da nadrejeni/-a mojega dela ne ocenjuje pogosteje kot delo drugih zaposlenih.

25. Odnos nadrejene/-ga je dober.

26. Na delovnem mestu se počutim vključen/-a.

27. Na delovnem mestu se počutim cenjen/-a.

**4. SKLOP** (sploh se ne strinjam/se ne strinjam/delno se strinjam/se strinjam/popolnoma se strinjam)

28. Menim, da bi načrtovanje oz. povečanje družine poslabšalo varnost moje zaposlitve.

29. Menim, da bi večje spremembe na delovnem mestu poslabšale varnost moje zaposlitve.

30. Če bi odklonil/-a opravljanje nadur v tolikšni meri, kot zahteva delodajalec, bi to negativno vplivalo na varnost moje zaposlitve.

31. Menim, da moram na delovnem mestu pokazati več truda kot drugi zaposleni.

32. Pogosto me je strah za varnost moje zaposlitve.



**5. SKLOP** (sploh se ne strinjam/se ne strinjam/delno se strinjam/se strinjam/popolnoma se strinjam)

33. Na delovnem mestu imam enake možnosti pri dostopu do napredovanja.

34. Če bi napredoval/-a, bi težje usklajeval/-a družinske in delovne obveznosti.

35. Delodajalec me spodbuja k dodatnemu izobraževanju.

36. Stroške dodatnega izobraževanja nosi moj delodajalec oz. podjetje.

37. Dodatno izobraževanje mi je časovno prilagojeno.