

Nestandardne oblike zaposlovanja v Srednji in Vzhodni Evropi

Uvod

Nestandardne oblike zaposlovanja so se v večini zahodnoevropskih držav v zadnjih nekaj letih izredno razmahnile. Število oseb, zaposlenih v eni od oblik nestandardne zaposlitve, se je povečalo v absolutnem in relativnem smislu. Med tovrstnimi oblikami zaposlovanja je še posebej pomembno zaposlovanje s krajšim delovnim časom, čeprav se v zadnjem času pogosto razpravlja ali je part-time sploh upravičeno šteti med »nestandardne« pojave, saj je že prevladujoči zaposlitveni vzorec za določene kategorije zaposlenih.

Zaradi mednarodnih razlik v običajni dolžini delovnega časa se krajši delovni čas navadno opredeli kot tedensko število delovnih ur nižje od »običajne« dolžine zaposlitve v določeni deželi. Tovrstno zaposlovanje je v skoraj vseh državah raslo eprimerno hitreje kot zaposlovanje s polnim delovnim časom (Buchtemann in Quack 1990; Hakim 1993; Kiernan 1991; Meulders in Plasmann 1992), kar je med strokovnjaki in politiki pripeljalo do intenzivnih razprav o prednostih in slabostih skrajšanega delovnega časa.

Po eni strani se zaposlovanje s krajšim delovnim časom pogosto pojmuje kot drugorazredna oblika zaposlitve, ki je za nezaposlene izredno neugodna, saj praviloma prinaša nizko plačilo, nizko zaposlitveno varnost, nezadovoljivo zakonsko zaščito, pomanjkljivo socialno varstvo ter slabe možnosti za napredovanje in zaposlitveno kariero nasploh. Krajši delovni čas je na visoko kvalificiranih delovnih mestih z višjim poklicnim statusom neobičajen, čeprav ne neznan (Sidaway in Wareing 1992). Zaposlene, ki delajo krajši delovni čas, delodajalci pogosto jemljejo kot marginalno delovno silo, ki zapolni občasne povečane potrebe po delavcih, ter na ta način zniža stroške za nadurno delo redno zaposlenih delavcev s polnim delovnim časom. Ker so ogromna večina zaposlenih s krajšim delovnim časom ženske, se part-time razlaga kot vir neenakopravnega položaja žensk in njihove marginalizacije na trgu delovne sile.¹

Po drugi strani pa mnogi zagovorniki to obliko zaposlovanja opisujejo kot prožno in relativno dobro socialno varovano obliko dela, potrebno in ugodno za določene kategorije delavcev kot tudi zahteve delodajalcev. Tovrstno zaposlovanje je posebej ugodno za delavce oz. delavke z družinskimi obveznostmi, tiste, ki se približujejo upokojitvi, ter druge posebne skupine, npr. študente in druge, ki

* Dr. Sonja Drobnič, zasebna raziskovalka Univerz v Ljubljani in Bremnu.

¹ OECD podatki o zaposlovanju s krajšim delovnim časom kažejo za obdobje 1990/1991 precejšnje mednarodne razlike v obsegu part-time zaposlitve; ne glede na pogostost zaposlovanja s krajšim delovnim časom pa povsod prevladujejo ženske: 62,2% zaposlenih žensk na Nizozemskem dela s krajšim delovnim časom, 47,6% žensk na Norveškem, 43,2% v Veliki Britaniji, 40,5% na Švedskem, 38,4% na Danskem, 34,3% na Japonskem, 33,8% v Nemčiji, 25,6% v ZDA, 23,5% v Franciji, 20,2% v Avstriji, 11,2% v Španiji in 9,6% v Italiji. Med moškimi je part-time zaposlen precej manjši, čeprav ne ravno zanemarljiv delež: 16,7% na Nizozemskem, 10,5% v ZDA, 10,4% na Danskem, 10,1% na Japonskem, 9,1% na Norveškem, 7,5% na Švedskem, 5,3% v Veliki Britaniji, 3,4% v Franciji, 2,6% v Nemčiji, 2,4% v Italiji, 1,6% v Avstriji in 1,5% v Španiji.

vstopajo na trg delovne sile. Možnosti zaposlovanja s krajšim delovnim časom lahko tudi povečajo kontinuiteto pri zaposlitvi kariere žensk te na ta način dolgo-ročno izboljšajo njihov položaj na trgu delovne sile, kot za Švedsko argumentira Sudstrom (1991).

Ne glede na to ali gre za zagovornike ali nasprotnike krajšega delovnega časa, pa vsi uporabljajo argumente, ki veljajo za razvita tržna gospodarstva v Zahodni Evropi. V mednarodni literaturi je zelo malo znanega o krajšem delovnem času v državah Srednje in Vzhodne Evrope ter o njihovem trgu delovne sile nasploh. To velja ne le za socialistično obdobje, ampak tudi za čas prehoda. Relativno malo pozornosti je bilo posvečene realokaciji delovne sile in spremembam zaposlitvenih vzorcev v zadnjih nekaj letih, pa čeprav se radikalno prestrukturiranje gospodarskih, političnih in socialnih sistemov v teh državah najjasneje kaže prav v zaposlitveni sferi.

V strokovni literaturi samih držav Srednje in Vzhodne Evrope so se v zadnjem času pojavili posamezni prispevki na to tematiko, vendar je tipično, da obravnavajo izključno po eno državo, npr. Slovenijo (Svetlik, 1994, Verša 1994) ali Madžarsko (Frey in Gere 1994) in da temeljijo na cross-section podatkih, ki se nanašajo že na obdobje prehoda. V tem prispevku poskušam vnesti v analizo part-time zaposlovanja nove razsežnosti: širši teoretski okvir, mednarodno primerjavo in longitudinalni pristop.

Članek najprej obravnava sistemske značilnosti socialističnih gospodarstev, ki so privedle do podobnega stanja v zaposlovanju v celotni Srednji in Vzhodnoevropski regiji. Nato primerjam part-time zaposlovanje v več državah na prehodu, podrobneje v tistih, za katere obstajajo informacije, zbrane z anketiranjem delovne sile. Empirični podatki iz Labor Force Survey projektov so predstavljeni za Slovenijo, Poljsko in Madžarsko. Za Slovenijo je analiza part-time zaposlovanja dopolnjena z retrospektivnimi podatki. Ta za Slovenijo edinstvena podatkovna baza temelji na študiji Kvaliteta življenja v Sloveniji in zajema obdobje 1974–1994.

Zaposlitvene značilnosti v netržnih gospodarstvih

Zaposlitev v nekdanjih socialističnih državah je veljala za socialno pravico, za katero jamči država. Polna zaposlitev je bila eden od temeljnih ciljev državnega socializma ter pomemben dejavnik legitimacije sistema (Ferge 1992). Uradno brezposelnosti ni bilo oziroma je bila zanemarljivo nizka; povpraševanje po delovni sili je praviloma presegalo ponudbo. Jugoslavija je bila edina izjema med socialističnimi državami Srednje in Vzhodne Evrope, kjer ustavna pravica do dela v praksi ni bila uresničena. Zgodnji poskusi uvajanja tržnih mehanizmov plansko gospodarstvo so že v petdesetih letih pripeljali do brezposelnosti, ki je od tedaj dalje vztrajno naraščala, ter konec osemdesetih let ob ogromnih regionalnih razlikah dosegla v povprečju 15% (Drobnič in Rus, v tisku).

Polna zaposlitev, ki je do konca osemdesetih let prevladovala v večini držav na prehodu, pa ne pomeni tudi učinkovite uporabe človeških virov. Podjetja so praviloma zaposlovala preveč delavcev, pogosto tudi previsoko kvalificiranih za dela, ki so jih opravljali. Povpraševanje po delavcih je bilo neodvisno od pogojev na trgu blaga. Povpraševanje po delavcih so spodbujale državne subvencije, vlaganje v delovno intenzivne panoge ter iz centra regulirane nizke plače. K polni zaposlitvi so prispevale ne le ideologija, nizka cena delovne sile ter »soft budget constraints« v podjetjih, ampak tudi povsem praktične potrebe podjetij v centralnoplanskih

gospodarstvih. Podjetja so zaradi neučinkovitega planiranja in težav z dobavo materiala doživljala pogoste zastoje v proizvodnji, med katerimi zaposleni niso imeli pravega dela. Da bi kljub temu dosegli planirano proizvodnjo v predvidenih terminih, so, potem ko je proizvodnja ponovno stekla, z ekstenzivnim delom skušali nadomestiti zamujeno. Značilna obdobja, ki so zahtevala intenzivno, pogosto neprekinjeno proizvodnjo, so bila ob koncu mesečnih, četrtnih ali letnih planskih obdobj (Laki 1980). Podjetja so torej stalno zaposlovala tako število delavcev, da so zadostila potrebam v teh izrednih razmerah. Treba je reči, da tudi v gospodarstvih kapitalističnega tipa ni neznan pojav presežnega zaposlovanja, ko podjetja v recesiji obdržijo delavce, čeprav ti niso polno izkoriščeni. Vendar je presežno zaposlovanje v socialističnih gospodarstvih doseglo neprimerno večji obseg in je imelo tudi sistemsko podporo.² V takih razmerah je bilo povpraševanje po delovni sili ogromno ter kronično pomanjkanje delavcev stalen družbeni in gospodarski problem.³

Tudi na strani ponudbe delovne sile so številni dejavniki podpirali visoko stopnjo zaposlenosti. Zaradi nizkih plač, pa tudi uradne doktrine, ki je poudarjala vlogo dela pri odpravljanju neenakosti med spoloma, je obstajal močan finančni in ideološki pritisk na zaposlovanje žensk v državnem sektorju. Hkrati je v tej smeri delovala tudi socialna politika. Ker so bile številne socialne pravice, storitve in ugodnosti prebivalstvu dostopne preko delovnih organizacij⁴, in so podjetja torej opravljala tudi socialno funkcijo, je izključenost iz formalne ekonomije pomenila tudi družbeno in ekonomsko deprivacijo ter marginalizacijo.

Ob upoštevanju te strukturne značilnosti tako na strani ponudbe kot na strani povpraševanja po delovni sili ni presenetljivo, da je bila stopnja zaposlenosti v Srednji in Vzhodni Evropi kljub zelo nizki starostni meji za upokojitvev opazno višja kot v Zahodni Evropi. Razlika v stopnji zaposlenosti odseva predvsem višjo stopnjo participacije žensk na trgu delovne sile.

Togost zaposlitve

Čeprav je bil pravno in politično trg delovne sile v nekdanjih socialističnih gospodarstvih zanikan, je vsaj v nepopolni obliki obstajal že v obdobju pred prehodom (Lehmann in Schaffer 1991; Svetlik 1984; Vodopivec 1991). Vendar so na tem trgu veljale številne omejitve in togost. Togost v tem kontekstu pomeni, da so oboji – podjetja in posamezniki kot nosilci delovne sile – imeli omejene možnosti odločanja. Alternative so bile maloštevilne ali pa jih sploh ni bilo.

Ta togost se danes pojmuje kot ovira na poti k želeni pretvorbi v tržno gospodarstvo, zato se skušajo na različne načine odpraviti. Ker pa bodo spremembe na tem področju v prihodnje vplivale tudi na obseg zaposlovanja s skrajšanim delovnim časom, si na kratko pogledimo nekaj področij, na katerih se je pokazala togost

² Zanesljive in natančne ocene presežnega zaposlovanja ali skrite brezposelnosti niso na voljo. Različne študije, ki se ukvarjajo s tem problemom, se močno razlikujejo konceptualno in tudi po metodah ocenjevanja. Primerjava ocen za različne države na prehodu nakazuje, da je šlo verjetno 10%–25% delovnega časa na račun presežnega zaposlovanja (Mencinger 1989; Miron 1992; Nešporova 1993; Rutkowski, citiran v Socha in Sztanderska 1991).

³ Za primerjavo, leta 1988 je prišlo na Poljskem na vsakega iskalca zaposlitve 86 registriranih prostih delovnih mest. Še celo v decembru 1989, že po razglasitvi programa sistemske transformacije, je prišlo 25 razpisanih delovnih mest na vsakega registriranega iskalca zaposlitve (Socha in Sztanderska 1991).

⁴ Nedenarne ugodnosti in storitve so bile v centralno-planskih in mešanih gospodarstvih pomemben delež »plačila« za zaposlitev, ter so zajemale vse, od zdravstvenih storitev, otroškega varstva, poceni dopustovanja, ozimnice in podobno.

trgov delovne sile in zaposlitvenih aranžmajev v preteklosti: lastninski odnosi, sektorske značilnosti, vrste in velikost podjetij ter nefleksibilne oblike zaposlitve (podrobneje v Drobnič 1992).

Nacionalizacija produkcijskih sredstev je v vseh državah Srednje in Vzhodne Evrope pripeljala do prevlade družbenega oziroma državnega sektorja nad zasebnim. Zasebni sektor je imel nepomembno vlogo; učinkovito so ga omejevali zakonski predpisi (predvsem z omejitvijo velikosti zasebnih podjetij), diskriminacijska davčna politika ter omejen dostop do posojil ali njihova dodelitev zasebnikom pod neugodnimi pogoji (Vodopivec 1991). Delna izjema pri nacionalizaciji so bila kmetijska posestva v zasebni lasti na Poljskem in v nekdanji Jugoslaviji, vendar so bile omejitve glede velikosti kmetijskega posestva tudi tu zelo omejitvene.

Podatki Mednarodne organizacije dela za osemdeseta leta kažejo, da je bilo le 0,1% ekonomsko dejavnega prebivalstva na Češkoslovaškem delodajalcev ali samozaposlenih. V Bolgariji je bilo teh 0,3%, na Madžarskem 3,6%, na Poljskem 14,2% ter v Jugoslaviji 17,2%. Nesorazmerno visoki deleži samozaposlenih na Poljskem in v Jugoslaviji izražajo predvsem dejavnost v zasebnem kmetijskem sektorju.

Znotraj družbenega oziroma državnega sektorja je bilo zaposlovanje osredotočeno predvsem v industriji in kmetijstvu. Terciarnе dejavnosti so bile v veliki meri nerazvite, tako po deležu v družbenem proizvodu kot po številu zaposlenih v storitvenih dejavnostih. Bičanič in Škreb (1991) sta izračunala delež delovne sile, ki odpade na kmetijstvo, industrijo in storitveni sektor v Bolgariji, na Češkoslovaškem, Vzhodni Nemčiji, Madžarski, Poljski, Romuniji in Jugoslaviji. V njunih izračunih spada med storitvene dejavnosti vse, kar ni zajeto v kmetijstvu, gozdarstvu, industriji in gradbeništvu. V povprečju je bilo v letu 1986 v teh državah 21,7% delovne sile zaposlene v kmetijstvu 43,4% v industriji in 34,9% v storitvah, z Romunijo kot ekstremnim primerom z le 26% delovne sile v storitvenem sektorju. Ti deleži močno odstopajo od razvitih tržnih gospodarstev, kjer je velika večina delavcev zaposlenih v storitvah.

Delovna razmerja v državah Srednje in Vzhodne Evrope bi lahko tentativno opisali kot »standardna« delovna razmerja, z vseživljenjsko varno zaposlitvijo na delovnih mestih s polnim delovnim časom. Celó v nekdanji Jugoslaviji z visoko stopnjo brezposelnosti je imela ta značilnosti, ki so izražale državno ureditev in pravno strukturo socialističnega sistema. Ko je oseba dobila zaposlitev, je bila to praviloma zaposlitev za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Razen v izjemnih primerih delavcev brez njihovega soglasja ni bilo možno premestiti na drugo delovno mesto oziroma v drugo delovno organizacijo ali pa jih celo odpustiti. Stroga ureditev zaposlovanja je vodila v visoko stabilnost in varnost zaposlitve ter vplivala na specifično strukturo brezposelnosti. Večina brezposelnih v Jugoslaviji so bili ljudje, ki jim še ni uspelo dobiti prve redne zaposlitve v družbenem sektorju, kot na primer mladi, ki so šele vstopali na trg delovne sile.

Tudi delovni čas je bil v socialističnih gospodarstvih zelo tog. Kot navaja Vodopivec (1991), je ta togost imela tudi funkcijo preprečevanja nelegalnih in pollegalnih dejavnosti v sivi ekonomiji. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je bila obrobnega pomena, značilna le za nekatere posebne kategorije delavcev.

Simptomatično je, da ni nikakršnih sistematičnih podatkov o zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v državah Srednje in Vzhodne Evrope. Šele v zadnjem času, ko so povsod oblikovali mrežo služb za zaposlovanje ter ponekod začeli zbirati podatke z anketiranjem delovne sile, so standardni koncepti in definicije trga delovne sile – vključno s part-time našli prostor v statistiki zaposlovanja. Vendar je še danes koncept »zaposlitve s krajšim delovnim časom« nejasen in podatki niso nujno mednarodno primerljivi.

Odsotnost statističnih podatkov v preteklosti pa ne pomeni, da v socialističnih gospodarstvih zaposlitev s skrajšanim delovnim časom ni bilo. Vendar je imelo part-time zaposlovanje ob pomanjkanju delovne sile v bistvu drugačno vlogo, kot ga ima v razvitih tržnih gospodarstvih, in je bilo omejeno na nekatere posebne kategorije delavcev. Čeprav so obstajale med posameznimi socialističnimi državami pomembne razlike v zakonski ureditvi in praksi, je vendarle možno najti nekatere skupne značilnosti. Parttime zaposlovanje je bilo v bistvu namenjeno povečanju delovnega inputa ali pa temu, da bi v delovni sili obdržali osebe, ki bi sicer zapustile trg delovne sile. Zaposlitev s krajšim delovnim časom je bila tipična »druga« oziroma dodatna zaposlitev. Dodatno zaposlovanje ni bilo namreč pogosto le v sivi, ampak je bil pomemben delež tudi v formalni ekonomiji. Na Češkoslovaškem so na primer registrirane »dodatne« zaposlitve v letu 1989 prispevale 4,2% k celotni zaposlenosti (Nešporova 1993).

Druga velika skupina zaposlenih s skrajšanim delovnim časom so bili upoko-jenci. Iovcheva (1992) poroča, da je bilo zaradi pomanjkanja delovne sile rekrutiranje upokojencev močno razširjena praksa v Bolgariji. Nekatere države so sprejele posebne ukrepe, s katerimi naj bi več upokojencev obdržali na delovnem mestu oziroma jih prepričali, naj se vrnejo med zaposlene, vsaj na part-time osnovi. Zaposlovanje upokojencev je imelo zato velikodušno podporo v dohodkovni politiki. Poleg plače, ki je proporcionalno ustrezala dolžini delovnega časa, so upoko-jenci lahko obdržali polno pokojnino, če ta ni presegla določene ravni (glej podrobnosti za Poljsko in Sovjetsko zvezo v: ILO 1989). Če je to raven presegla, je bila pokojnina zmanjšana. Vendar pa so spet obstajale izjeme; na Poljskem, na primer, to ni veljalo za upokojence v deficitarnih poklicih (ILO 1989).⁵

Nekdanje socialistične države v Srednji in Vzhodni Evropi so ustanovile kompleksen in relativno velikodušen sistem družinske pomoči, predvsem kar se tiče porodniškega dopusta in dopusta za nego otroka. Merila za pravico do izrabe tega dopusta ter dolžina so se sicer razlikovala med posameznimi državami, vendar je povsod prevladoval podoben vzorec obnašanja. Matere so običajno ostale doma pri otroku med porodniškim dopustom ter se vrnile na delovno mesto, ko je potekel čas nadomestila za nego otroka. V tipični družini sta bila zaposlena oba starša, in sicer oba poln delovni čas. Pravica do vrnitve na staro delovno mesto po poteku porodniškega dopusta je bila zakonsko zagotovljena. Poleg porodniškega dopusta (običajno okrog 6 mesecev) je dopust za nego otroka lahko trajal tudi do drugega ali tretjega leta otrokove starosti (glej pregled za Madžarsko, Češkoslovaško in Bolgarijo v: Goting 1993).

Zakoni so v nekaterih državah predvideli tudi možnost zaposlitve s skrajšanim

⁵ Stvari na tem področju so se precej razlikovale v Jugoslaviji, kjer so obstajale določene pravne ovire za zaposlovanje upokojencev. Poleg tega so se občasno pojavljale prave politične kampanje proti zaposlovanju delavcev, ki so dosegli starost za upokojitev, da bi na ta način izboljšali zaposlitvene možnosti mladih brezposelnih generacij.

delovnim časom za matere z majhnimi otroki. Vendar so se normativne pravice in stvarnost precej razhajali. Tudi v Sloveniji je na primer obstajala možnost, da zaposlene matere (tudi očetje, posvojitelji ali druge osebe, ki skrbijo za majhne otroke) namesto »polnega« dopusta za nego in varstvo otroka kombinirajo podaljšan dopust in zaposlitev s skrajšanim delovnim časom. Ta pravica pa je v praksi ostala večinoma neizkoriščena, saj je veljala za nepriljavno tako za delovne organizacije kot za starše. Za prve zato, ker bi morali organizirati nadomeščanje delavcev za določen čas z neobičajnim krajšim delovnim časom, za starše zato, ker bi bila taka rešitev finančno in časovno dražja, saj prinaša s sabo potrebo po organiziranem part-time varstvu za otroka, upoštevati pa je treba tudi čas ter stroške prevoza na delo in podobno.

Naslednja velika skupina zaposlenih s krajšim delovnim časom so bile osebe, ki so imele pravico do skrajšanega delovnega časa zaradi zdravstvenih razlogov. Predvsem delovni invalidi, ki niso izpolnjevali meril za predčasno upokožitev, so bili pogosto prerazporejeni na fizično manj zahtevna delovna mesta in/ali delovna mesta s krajšim delovnim časom.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom v državah z netržnim gospodarstvom je bila torej povezana predvsem z dodatno oziroma »drugo« zaposlitvijo ter z zaposlovanjem upokožencev in invalidov. V primerjavi z zahodnoevropskimi državami zaposlovanje s krajšim delovnim časom ni bilo tipično »ženski« pojav.⁶

Spremembe pri urejanju zaposlovanja

Poskusi prestrukturiranja gospodarstev v državah na prehodu se najbolj dramatično izražajo prav na trgu delovne sile. V izredno kratkem času je od presežnega povpraševanja po delovni sili prišlo do eksplozije brezposelnosti. To se je zgodilo v času, ko so te države doživljale in še doživljajo resne probleme na gospodarskem, socialnem in političnem področju, kot na primer padanje proizvodnje, izguba trgov, inflacija in politična nestabilnost. Brezposelnost je izbruhnila v institucionalnem vakuumu; manjkala je tako zakonska regulativa kot tudi institucionalne rutine in postopki, s katerimi naj bi reševali novonastale probleme. Spet z delno izjemo Jugoslavije nobena od držav na prehodu ni imela vzpostavljene mreže uradov za zaposlovanje, niti kadra z izkušnjami na tem področju. Celoten sistem je moral biti zgrajen od temeljev navzgor.

Pozornost analitikov trga delovne sile, pa tudi snovalcev in izvajalcev socialne politike, se je zato usmerila skoraj izključno k problemu brezposelnosti. Druge spremembe na področju zaposlovanja, ki so sledile posebnemu prehodnemu prestrukturiranju trgov delovne sile in njihovi »deregulaciji«, so ostale neopazne in zanemarjene. Zato so primerjave med temi državami še vedno težavne, čeprav so za nekatere med njimi podatki o novih oblikah zaposlovanja – tudi o krajšem delovnem času – že na voljo. Za vse države velja, da se je z novo zakonsko ureditvijo povečala fleksibilnost v zaposlovanju in da so se možnosti za zaposlitev s krajšim delovnim časom močno razširile.

⁶ Starejše študije, ki so se ukvarjale z delovnim časom, kažejo, da bi bilo zaposlovanje s krajšim delovnim časom privlačna alternativa za posamezne skupine zaposlenih, če bi take možnosti takrat obstajale. V anketi, ki jo je leta 1986 med zaposlenimi ženskami izvedel Madžarski statistični urad, je velika večina žensk (78%) izjavila, da bi raje imela krajši delovni čas; hkrati pa jih je 80% zagotovilo, da ne bi povsem opustile zaposlitve, tudi če bi si to finančno lahko privoščile (Frey in Gere 1984). V študiji Kvaliteta življenja v Sloveniji 1984 bi okrog 20% vseh zaposlenih želelo delati s krajšim delovnim časom, tudi če bi se na ta način proporcionalno zmanjšal njihov dohodek (Rus 1984).

Kakšne so torej posledice sprememb institucionalnih okvirov v praksi in kako se to izraža pri zaposlovanju s krajšim delovnim časom? Poglejmo si za primerjavo podatke o zaposlovanju s krajšim delovnim časom na Poljskem, Madžarskem in v Sloveniji.

Kot kažejo ankete delovne sile v letih 1992–1994, dela orkog 11% aktivnega prebivalstva na *Poljskem* s krajšim delovnim časom (Tabela 1). Razlike med ženskami in moškimi so majhne. Ženske imajo part-time zaposlitev malce bolj pogosto, in sicer jih je tako zaposlenih kakih 13%. Vendar ni videti, da bi bil krajši delovni čas povezan z življenjskim in družinskim ciklom v takem smislu, kot je običajno v Zahodni Evropi. Na Poljskem je v starosti, ko ženske navadno rojevajo in vzgajajo otroke, zaposlen s krajšim delovnim časom manjši delež žensk kot pa v skupini zelo mladih ali starejših žensk, ki so prekoračile starostno mejo za upokojeitev (55 let).

Tabela 1: Part-time zaposlovanja na Poljskem

	1992	1993	1994
Delež part-time od zaposlenih	11.3	11.0	10.9
Moški	9.9	8.9	9.0
15–17	88.1	82.6	66.7
18–19	40.1	37.3	29.2
20–24	7.1	6.8	10.5
25–29	5.8	3.6	4.3
30–34	4.3	3.7	4.3
35–44	4.8	3.6	4.8
45–54	6.2	6.0	7.1
55–59	14.4	13.4	14.1
60–64	32.4	31.9	29.5
65 in več	44.0	53.5	48.5
Univerza	7.7	7.7	6.9
Višja ali nedokončana visoka šola	9.0	6.3	6.7
Srednja s poklicem	5.5	5.0	6.1
Srednja splošna	13.5	11.2	10.8
Poklicna šola	6.3	5.6	6.6
Osnovna ali nedokončana OŠ	19.4	18.3	17.1
Ženske	13.1	13.6	13.1
15–17	93.7	84.2	82.4
18–19	53.2	51.5	31.8
20–24	11.8	12.3	12.7
25–29	8.0	10.9	8.6
30–34	8.4	8.5	9.5
35–44	6.4	6.5	7.6
45–54	9.0	9.8	9.8
55–59	25.7	26.9	26.5
60–64	39.0	40.1	41.4
65 in več	51.1	54.8	56.4
Univerza	10.3	10.9	10.1
Višja ali nedokončana visoka šola	5.6	8.2	7.3
Srednja s poklicem	7.7	8.3	8.9
Srednja splošna	9.2	10.1	8.0
Poklicna šola	10.4	11.1	11.7
Osnovna ali nedokončana OŠ	23.9	24.0	23.8

Vir: Labour Force Survey. Centralni statistični biro, Varšava.

Zaposlitev s krajšim delovnim časom pri ženskah izraža enako strukturo kot pri moških. Pogostejši je med zelo mladimi ali starejšimi osebaMi, med delavci z relativno nizko izobrazbo ter nesorazmerno koncentriran je na podeželju, predvsem v kmetijstvu. Vsako drugo part-time delovno mesto je v kmetijskem sektorju, kar nakazuje, da pomeni part-time velik del dejavnosti na družinskih kmetijah. Med part-time deli, ki jih v zasebnem sektorju opravljajo ženske, jih več kot 40% spada med neplačane družinske delavce. Koncentracija part-time dela v kmetijstvu in drugih zasebnih dejavnostih, kjer posamezniki velikokrat delajo kot neplačani pomagajoči družinski člani, pojasnjujejo relativno velik delež part-time zaposlitev na Poljskem. Vendar se stanje na Poljskem močno razlikuje od Zahodne Evrope, kjer je part-time zaposlovanje tipično predvsem za ženske, in to v storitvenem sektorju.⁷

Na Madžarskem je delež zaposleni s krajšim delovnim časom zelo nizek in je v zadnjem času celo upadel. Od leta 1992, ko je bilo na Madžarskem 68.6 tisoč part-time zaposlenih, jih je po enem letu ostalo le še 49.7 tisoč. Leta 1993 je delalo s krajšim delovnim časom 0.6% moških in 1.8% žensk (Tabela 2). Med part-time zaposlenimi jih je bilo 56% starejših od 55 let. Žensk je sicer dve tretjini, vendar je vsaka druga ženska že upokojena (Frey in Gere 1994).

Tabela 2: Part-time zaposlovanje na Madžarskem

	1. četrtletje 1992	1. četrtletje 1993
Delež part-time od vseh zaposlenih	1.6	1.3
Moški	1.1	0.6
starost:		
15-19	1.5	0.4
20-24	0.7	0.2
25-29	0.2	0.2
30-39	0.2	0.1
40-54	0.3	0.3
55-59	1.6	1.2
60-74	17.4	12.3
Ženske	2.1	1.8
starost:		
15-19	1.9	2.5
20-24	1.3	0.7
25-29	1.1	1.2
30-39	1.2	1.2
40-54	0.9	0.7
55-59	11.7	9.3
60-74	23.5	22.6

Viri: Labour Force Survey, Letno poročilo 1992, 1993. Centralni statistični biro, Budimpešta.

⁷ Kako obrobno in nepomembno vlogo igra zaposlitev s krajšim delovnim časom na Poljskem, se kaže tudi v poljskem zakonu o delovnih razmerjih iz leta 1991, ki omejuje status brezposelnosti na osebe, ki iščejo zaposlitev s polnim delovnim časom. Iskanci part-time zaposlitve se torej ne vključujejo med »normalno« delovno silo; ne morejo se registrirati kot brezposelni in nimajo pravice do denarne pomoči ali storitev v zvezi z iskanjem dela. Ankete delovne sile odkrivajo, da je v letu 1992 okrog 14% brezposelnih iskalo part-time zaposlitev, kar so navedli kot razlog, zakaj niso registrirani na uradih za zaposlovanje (Witkowski 1993).

V raziskavi, ki jo je leta 1993 izvedel Centralni statistični zavod, je 20% polno zaposlenih žensk in 8% moških izrazilo pripravljenost delati s krajšim delovnim časom, če bi imeli priložnost z to in ob pogoju, da bi se njihov dohodek proporcionalno zmanjšal. Od tistih, ki so to zavrnil, bi bilo nadaljnjih 8% moških in 13% žensk pripravljenih skrajšati delovni čas, če bi dobili vsaj delno nadomestilo za izgubljeni dohodek (Frey in Gere 1994). Za ženske je bila glavna motivacija predvsem gospodinjsko delo in več časa za otroke, za moške pa možnosti dodatnega dela v sivi ekonomiji. Ista študija tudi ugotavlja, da bi bila velika večina brezposelnih pripravljena sprejeti zaposlitev s krajšim delovnim časom, če polne zaposlitve ne bi bilo na voljo. Vendar manj kot 5% brezposelnih dejansko išče part-time zaposlitev (Frey in Gere 1994).

V Sloveniji ankete delovne sile odkrivajo, da manj kot dva odstotka zaposlenih dela s krajšim delovnim časom (Tabela 3). Med moškimi in ženskami ni opaznih razlik, prav tako ni sektorskih razlik.⁸ V povprečju delajo zaposleni s krajšim delovnim časom okrog 25 ur na teden, kar je več kot povprečje za države Evropske unije, ki znaša 19 ur na teden (Rezultati raziskovanj 1994).

Tabela 3: Part-time zaposlovanje v Sloveniji

	Delež part-time zaposlenih			
	1991	1992	1993	1994
Vsi	2.5	1.6	1.8	1.6
Moški	(2.1)	(1.4)	(1.5)	(1.4)
kmetijstvo	(2.1)	(0.9)		
industrija	(2.5)	(1.3)	(1.7)	(1.6)
storitve	(1.7)	(1.6)	(1.5)	(1.1)
Ženske	(3.1)	(1.9)	(2.1)	(1.9)
kmetijstvo	(3.4)	(1.9)		
industrija	(2.4)	(1.3)	(1.7)	(1.7)
storitve	(3.6)	(2.3)	(2.6)	(2.1)
Poročene ženske	(3.5)	(1.9)	(2.0)	(1.9)
kmetijstvo	(2.2)	(2.4)		
industrija	(2.8)	(1.3)	(1.8)	(2.0)
storitve	(4.1)	(2.4)	(2.4)	(1.9)

Viri:

1991: M. Ignjatovič, I. Svetlik, V. Vehovar: Employment Barometer. Slovenia in Europe. Center for Welfare Studies, Ljubljana, July 1992.

1992: M. Ignjatovič, I. Svetlik, V. Vehovar: Employment Barometer. Slovenia 92 – Europe 90. Center for Welfare Studies, Ljubljana, January 1993.

1993: Rezultati raziskovanj, št. 607. Aktivno prebivalstvo Slovenija 93 – Evropa 91. Republiški zavod za zaposlovanje in Zavod republike Slovenije za statistiko. Ljubljana, 1994.

Opomba: () rezultati so nezanesljivi, manj natančna ocena
 . zelo nenatančna ocena, vendar različna od nič

⁸ Opozoriti je treba, da pomagajoči družinski člani niso vključeni v statistiko. To dejstvo tudi delno pojasnjuje relativno velike razlike v deležu part-time zaposlenih med Poljsko na eni ter Slovenijo in Madžarsko na drugi strani.

Skoraj polovica part-time zaposlenih dela manj kot poln delovni čas zaradi zdravstvenih razlogov (tabela 4). Več ženskih kot moških navaja družinske razloge, vendar so tudi za ženske številke izredno nizke. Videti pa je, da raste neprosto-voljno part-time zaposlovanje, predvsem med ženskami. Vsaka peta ženska namreč dela s krajšim delovnim časom, ker ni mogla najti zaposlitve s polnim delovnim časom. Med brezposelnimi jih manj kot 4% eksplicitno išče part-time zaposlitev, vendar bi bila tako zaposlitev pripravljena sprejeti velika večina brezposelnih, če zaposlitve s polnim delovnim časom ne bi bile na voljo.

Tabela 4: Razlogi za part-time zaposlitev v Sloveniji, AKP 1993

Razlogi	Vsi	Moški	Ženske
Bolezen, invalidnost	46.2	45.5	47.3
Ne more najti zaposlitve s polnim delovnim časom	14.6	9.0	19.3
Družinski razlogi	4.7	1.2	6.5
Upokojen/a	4.7	7.7	2.1
Ne želi zaposlitve s polnim delovnim časom	3.5	3.8	4.3
Izobraževanje, usposabljanje	3.5	2.5	4.3
Drugi razlogi	8.8	12.9	5.4
Brez odgovora	14.6	18.1	10.8
Skupaj	100.0	100.0	100.0

Vir: Dorotea Verša. Zaposlitve s krajšim delovnim časom. V: Sonja Pirher, Ivan Svetlik (ur.) Zaposlovanje. Približevanje Evropi. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 1994. Tabela 2, str. 144.

Raziskava o Kvaliteti življenja v Sloveniji nam daje dodaten vpogled v zaposlovanje s krajšim delovnim časom. Študija Kvaliteta življenja v Sloveniji je v retrospektivni obliki zajela podatke o zaposlitvenih epizodah prebivalcev Slovenije v obdobju 1974–1994. V primerjavi z anketiranjem delovne sile, ki v Sloveniji poteka le enkrat letno in zajema podatke v eni časovni točki, nam retrospektivni pregled skozi dvajsetletno obdobje daje informacije tudi o part-time zaposlitvenih epizodah, ki so že sklenjene. To je pomembno iz vsaj treh razlogov. Prvič, na ta način dobimo podatke iz preteklosti, ki jih do zdaj sistematično nismo zbirali in za katere je retrospektivno zajetje edina možnost, da pridemo do njih. Drugič, retrospektivni podatki nam omogočajo proučevanje dolžine part-time zaposlitvenih epizod. Pri cross-section podatkih lahko, na primer, zgolj ugotavljamo, kako dolgo tisti, ki so trenutno part-time zaposleni, že delajo s krajšim delovnim časom, vendar ne vemo, kako dolgo bo ta zaposlitev v celoti trajala. Šele zaposlitvene epizode, ki so že sklenjene, nam dajo vpogled v trajanje, kar nam omogoča, da s pomočjo maximum likelihood ocenjevanja dobimo nepristranske ocene tudi na podlagi informacij o neskljenjenih epizodah.⁹ Tretjič, na ta način zajamemo tudi kratke epizode, ki so v cross-section podatkih sistematično podprezentirane.

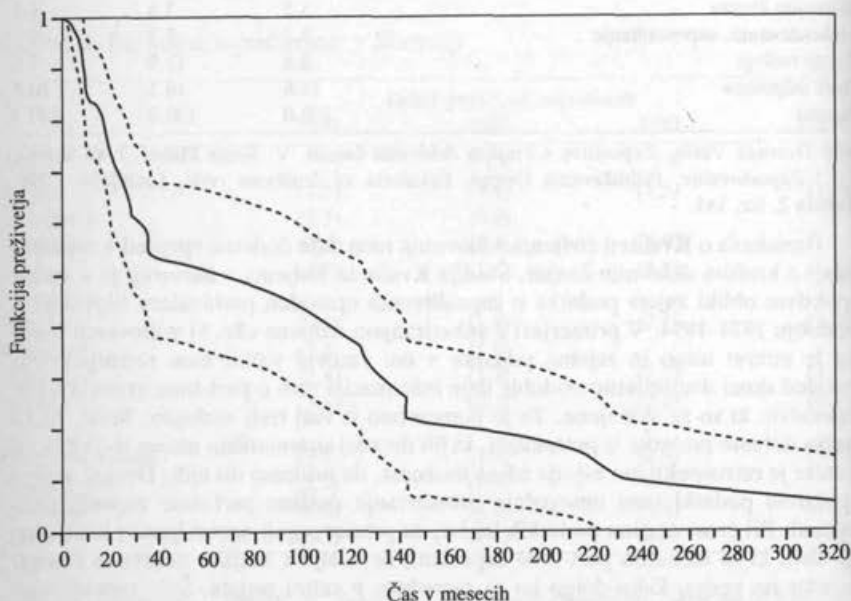
Tu predstavljeni predhodni rezultati analize zaposlovanja s krajšim delovnim časom temeljijo na 49 epizodah, ki jih je v obdobju 1974–1994 posplošilo 45 pri-

⁹ To je seveda še bolj kot za analizo part-time zaposlitev pomembno pri študijah brezposelnosti, kjer je dolžina brezposelnosti eden najpogostejše proučevanih problemov. Pri tem se raziskovalci pogosto niti ne zavedajo, da ves čas uporabljajo pristranske podatke, saj so vse epizode brezposelnosti v cross-section študijah, ki dajejo informacije v eni časovni točki, desno cenzurirane.

marnih izpraševancev in njihovih partnerjev.¹⁰ Opis part-time epizod je podan v obliki funkcije preživetja (Survivor Function), ki popisuje trajanje stanja »zaposlen s krajšim delovnim časom.« Product-Limit Estimator oziroma Kaplan-Meierjeva ocena funkcije preživetja nam omogoča vključiti v analizo tudi cenzurirane epizode – part-time zaposlitve torej, ki so med zbiranjem podatkov še trajale.

Vizualni pregled part-time epizod nam pokaže, da je med temi precejšen del kratkotrajnih zaposlitev, ki trajajo manj kot dve oziroma tri leta (graf 1, črtkani krivulji omejujeta 95% interval zaupanja). Po drugi strani pa je za nekatere posameznike part-time tudi dolgoročna zaposlitvena strategija, saj trajajo nekatere zaposlitve tudi dve desetletji ali več. Razlike po spolu v tem pogledu niso velike (graf 2). Pač pa se pri primerjavi različnih kategorij zaposlenih pokaže, da je pomembno razlikovati med zaposlitvami za določen in nedoločen čas (graf 3). Precejšen del part-time zaposlitev je namreč časovno omejen. To velja tudi za part-time zaposlitve v obdobju pred preходом, ko je bilo tako zaposlovanje s krajšim delovnim časom kot tudi zaposlovanje za določen čas precej redko.

Graf 1: Zaposlitve s krajšim delovnim časom (Product Limit Survivor Function)

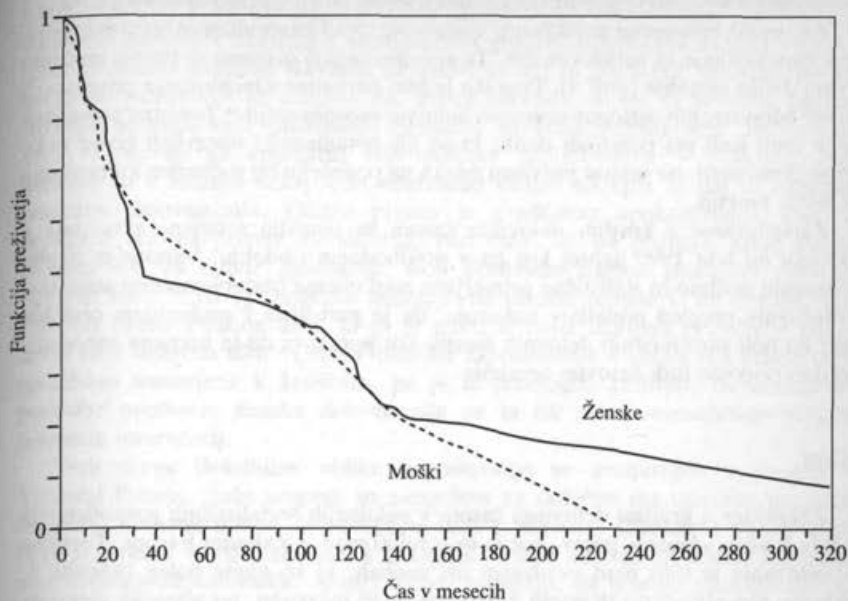


Značilno je, da so fleksibilna delovna mesta za določen čas s krajšim delovnim časom zasedali mladi zaposleni; za veliko večino je bila to prva zaposlitev. Čeprav je število izpraševancev s tako zaposlitvijo v vzorcu Kvalitete življenja majhno, je iz podatkov možno sklepati, da je bilo tovrstno zaposlovanje relativno pogosto v šolstvu in vzgoji (učitelji, varuške) ter v gostinskih dejavnostih (kuhanje, strežba).

¹⁰ Pojasnilo za boljše razumevanje: v raziskavi Kvaliteta življenja smo najprej identificirali tiste tako imenovane primarne izpraševance, ki so prišli v vzorec po slučajnem izboru in živijo v skupnem gospodinjstvu s svojim partnerjem. Z dodatnim vprašalnikom smo nato zajeli izobraževalno in zaposlitveno kariero partnerjev primarnih izpraševancev.

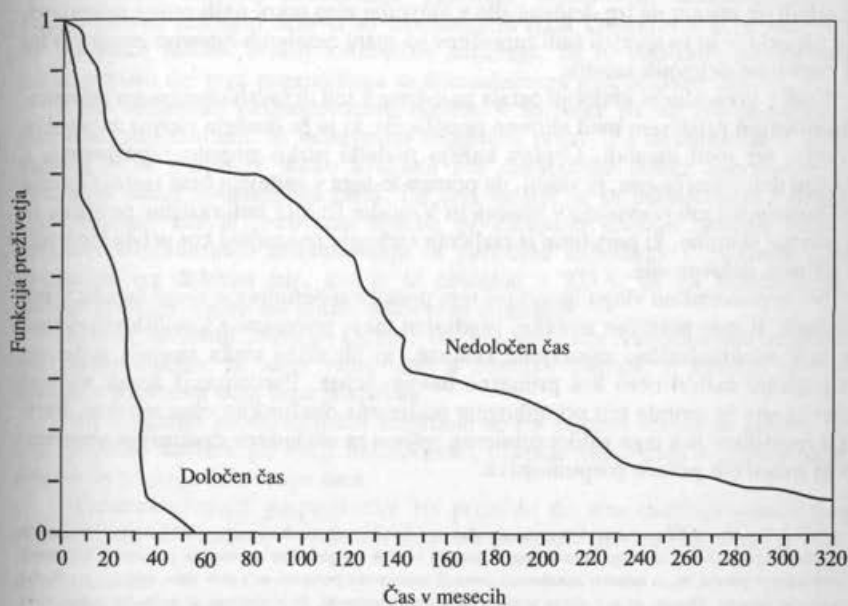
Graf 2:

Zaposlitve s krajšim delovnim časom (Product Limit Survivor Function)



Graf 3:

Zaposlitve s krajšim delovnim časom (Product Limit Survivor Function)



Te informacije vzbujajo domnevno, da je šlo pri tovrstnem zaposlovanju pogosto za nadomeščanje med porodniškim dopustom ali pa za izrazita sezonska dela.

Za drugo kategorijo zaposlenih v obdobju pred prehodom je značilno part-time zaposlovanje za nedoločen čas. Te epizode trajajo oziroma so trajale običajno precej daljše obdobje (graf 3). Pogosto je bilo part-time zaposlovanje povezano z zaradi zdravstvenih razlogov omejeno delovno sposobnostjo.¹¹ Tovrstne zaposlitve pa je najti tudi pri posebnih delih, ki so jih posamezniki opravljali poleg neke druge dejavnosti, na primer prevzem mleka na podeželju ob sočasnem kmetovanju na lastni kmetiji.

Zaposlovanje s krajšim delovnim časom se pojavlja relativno pogosteje v obdobju od leta 1990 naprej kot pa v predhodnem obdobju. Vendar je število opazovanj majhno in statistične primerjave med obema obdobjema niso smiselne. »Intuitivni« pregled podatkov nakazuje, da je part-time v prehodnem obdobju najti na bolj raznovrstnih delovnih mestih kot poprej in da je tovrstna zaposlitev izredno pogosto tudi časovno omejena.

Sklepi

Zaposlitev s krajšim delovnim časom v nekdanjih socialističnih gospodarstvih ni bila tipično »ženski« pojav, kot je to v veliki meri v Zahodni Evropi. Tovrstno zaposlovanje je bilo najti predvsem pri osebah, ki so imele poleg osnovne še dodatno zaposlitev, pri delavcih z zdravstvenimi težavami, ter starejših delavcih, ki so ostali na trgu delovne sile po upokojitvi. Slovenija je v tem pogledu precej podobna državam Srednje in Vzhodne Evrope. Pomembna razlika je morda pojav part-time zaposlitev na začetku zaposlitvene kariere v obdobju pred prehodom, ko mladi ob vstopu na trg delovne sile v Sloveniji niso takoj našli redne »standardne« zaposlitve in so sprejeli tudi zaposlitev na manj zaželenih časovno omejenih in/ali part-time delovnih mestih.

Tudi v prehodnem obdobju ostaja part-time v teh državah obrobne pomena, koncentriran predvsem med aktivno populacijo, ki je že dosegla starost za upokojevanje, ter med invalidi. Čeprav kažejo podatki nizko stopnjo zaposlovanja s krajšim delovnim časom, je videti, da pomen le-tega v zadnjem času raste. Čedalje več pozornosti mu posvečajo v Srednji in Vzhodni Evropi tudi različne politične in ekspertne skupine, ki part-time iz različnih razlogov pojmujejo kot privlačno opcijo na trgu delovne sile.

Ne nepomembno vlogo igrajo pri tem poskusi redefiniranja vloge ženske v teh družbah. Razne politične stranke, predvsem take, povezane s katoliško cerkvijo, pa tudi nacionalistično usmerjene skupine, ki jih skrbi nizka stopnja rodnosti, propagirajo materinstvo kot primarno nalogo žensk. Participacija žensk na trgu delovne sile bi morala biti po njihovem podrejena družinskim obveznostim. Part-time zaposlitev je s tega vidika primerna rešitev za usklajitev družinskih obveznosti in finančnih potreb gospodinjstva.

¹¹ To je razvidno iz KŽ podatkov, kjer so izpraševanci part-time epizode v več primerih opisali kot take, s katerimi je bila povezana poškodba ali obolenje na delovnem mestu. Pri uporabi teh podatkov je potrebna previdnost; natančnejši pregled namreč pokaže, da so nekateri izpraševanci povezali zdravstvene probleme ne s part-time, ampak s predhodno zaposlitveno epizodo. Menim, da je v takem primeru utemeljeno domnevati, da je obolenje ali poškodba posameznika privedla do preemistitve na delovno mesto s krajšim delovnim časom. To domnevo podpirajo tudi konkretni primeri o vrsti dela, na primer polno zaposlen delavec, ki doživi poškodbo na delovnem mestu »delovodja«, nato v part-time aranžmaju »piše potne naloge«.

Pomembna podpora zaposlovanju s krajšim delovnim časom prihaja od strokovnjakov, ki se ukvarjajo s trgom delovne sile. Nenadnemu preobratu na trgu delovne sile v nekdanjih socialističnih gospodarstvih in izbruhu brezposelnosti je sledilo uvajanje številnih ukrepov, ki naj bi pomagali uskladiti ponudbo in povpraševanje po delovni sili. Poleg ukrepov, ki naj bi povečali povpraševanje, spadata tudi zmanjšanje ponudbe in večja fleksibilnost delovne sile med eksplicitne ali implicitne cilje politike zaposlovanja. V praktično vseh državah so v zadnjih nekaj letih nekritično uvajali ukrepe, ki naj bi zmanjšali ponudbo delovne sile. Očiten primer je predčasno upokojevanje. Tudi za predlogi, kot na primer job-sharing, part-time, ali pa poznejši vstop na trg delovne sile za mlade generacije, stoji predvsem namen zmanjšati ponudbo delovne sile. Ti ukrepi pogosto temeljijo na zmotni domnevi, da obstaja dana oziroma fiksna količina dela, ki ga je treba le bolje oziroma pravičneje porazdeliti med delovno silo.¹² Čeprav politika zaposlovanja v večini teh primerov ni specifično usmerjena k ženskam, pa je iz predlogov razbrati, da zmanjšanje ponudbe predvsem ženske delovne sile ne bi bil ravno »nezaželen« rezultat tovrstnih intervencij.

Tudi druge fleksibilne oblike zaposlovanja se uveljavljajo v Srednji in Vzhodni Evropi. Zelo pogoste so zaposlitve za določen čas oziroma pogodbeno delo; tovrstne oblike so razširjene tudi v Sloveniji (Svetlik 1994). Pravzaprav je povsod vidna usmeritev k manj zaščitenim ali celo zakonsko nezaščitenim oblikam zaposlovanja. Mnogi avtorji navajajo, da postaja zaposlovanje na črno notorično predvsem v novonastajajočem zasebnem sektorju, vendar zanesljivih podatkov ni na razpolago. V obdobju visoke brezposelnosti, rastočih socialnih razlik in revščine ter v kaotičnih institucionalnih okvirih s hitro se spreminjajočo delovno zakonodajo postajajo zaposlitveni aranžmaji labilni. Poprej preveč zaščiteni delavci so izpostavljeni tržni konkurenci brez zadovoljive zakonske zaščite. Nekaj kazalnikov nakazuje, da bi part-time zaposlovanje lahko postalo del tega porajajočega se sekundarnega trga delovne sile.

Kljub možnemu pesimističnemu razvoju v to smer pa ne gre pozabiti, da part-time zaposlovanje ni inherentno negativen pojav. Za nekatere dele prebivalstva bi se part-time lahko uveljavil kot dobrodošla oblika zaposlovanja v nekaterih fazah življenjskega cikla. Pri tem ne gre le za usklajevanje z družinskim ciklom, kar je predvsem tipično za Zahodno Evropo, ampak tudi za možnost kombiniranja izobraževanja in part-time zaposlitev v zgodnjih fazah vstopa na trg delovne sile, kot je to običajno v ZDA, ali pa kombinacije z delnim upokojevanjem ob koncu delovnega življenja.

Različni scenariji razvoja kažejo, da bo part-time zaposlovanje postajalo vse pomembnejše, in sicer vzporedno z odpravo togosti, o katerih je tekla beseda v uvodnem delu tega prispevka:

- ob končanih privatizacijskih reformah se bo zasebni sektor še razširil in s tem verjetno zahteve po večji fleksibilnosti delovne sile – tudi v smislu razporeditve in trajanja delovnega časa.

- Prestrukturiranje gospodarstva bo privedlo do obsežnejšega storitvenega sektorja, saj so storitve v vseh teh državah premalo razvite. Izkušnje iz razvi-

¹² Na podlagi mnenjskih podatkov sta na primer Frey in Gere (1994) za Madžarsko izračunali, koliko novih zaposlitev bi bilo na voljo, če bi vsi zaposleni s polnim delovnim časom, ki so izrazili pripravljenost delati s krajšim delovnim časom, tudi v resnici sprejeli part-time aranžma. V ozadju takih izračunov je redistribucija plačanega dela in zmanjšanje brezposelnosti med prebivalstvom.

tih tržnih gospodarstev kažejo, da je storitveni sektor eden največjih ponudnikov part-time zaposlitev.

– Tudi zaposlitvena razmerja nasploh postajajo v Srednji in Vzhodni Evropi čedalje fleksibilnejša; v mnogih primerih so že uvedli zahodnoevropski dnevni delovni čas. Ta shema »od devetih do petih« dodatno otežuje uspešno usklajevanje zaposlitve z družinskim življenjem, kar bo morda privedlo do večje privlačnosti part-time zaposlovanja.

– Kriza države blaginje in poslabšanje ali odprava socialnih pravic in storitev, ki so jih ljudje dobivali preko podjetij ali v okviru družine, bo dodatno prispevala k potrebam po več part-time zaposlitvah.

Vsi ti dejavniki torej nakazujejo, da se bo obseg zaposlitev s krajšim delovnim časom v prihodnje povečeval. Vendar trenutno še ni jasno, v katero smer bo šel razvoj: ali se bo part-time razvil kot obrobna oblika zaposlitve na sekundarnem trgu delovne sile ali pa kot zakonsko dobro varovana, vendar fleksibilna oblika dela, ki bo ustrezala potrebam in ugodnostim tako na strani povpraševanja kot tudi ponudbe na trgu delovne sile.

LITERATURA:

- BIČANIČ, Ivo in ŠKREB, Marko. 1991. »The Service Sector in East European Economies: What Role Can it Play in Future Development?« *Communist Economies and Economic Transformation*. Vol. 3, No. 2: 221-233.
- BÜCHTEMANN, Christoph F. in QUACK, Sigrid. 1990. »How precarious is 'non-standard' employment? Evidence for West Germany.« *Cambridge Journal of Economics*, 14: 315-329.
- DROBNIČ, Sonja. 1992. »Rigidities in the Labor Markets of Transition Economies and New Organizational Forms.« Discussion Paper 7/1992. The Leuven Institute for Central and East European Studies, Leuven.
- DROBNIČ, Sonja in RUS, Veljko. 1995, v tisku. »Unemployment in Transition Economies: The Case of Slovenia.« V: Marvin Jackson, Jeno Kotlay and Wouter Biesbrouck (eds.). *Unemployment and Evolving Labor Markets in Central and Eastern Europe*. LICOS Studies on the Transitions in Central and Eastern Europe, Volume IV. Aldershot: Avebury.
- FERGE, Zsuzsa. 1992. »Unemployment in Hungary: The Need for a New Ideology.« In: Bob Deacon (ur.). *Social Policy, Social Justice and Citizenship in Eastern Europe*. Aldershot: Avebury.
- FREY, Mária in GERE, Ilona. 1994. »Part-time Employment: the Unutilized Possibility.« Summary Research Report on Individual Needs for Part-time Work and its Employers' Receptiveness. Mimeo. Research Institute of Labour, Budapest.
- GÖTING, Ulrike. 1993. »Welfare State Development in Post-Communist Bulgaria, Czechoslovakia, and Hungary. A Review of Problems and Responses (1989-1992).« Center for Social Policy, Bremen, Working Paper 6/93.
- HAKIM, Catherine. 1993. »The Myth of Rising Female Employment.« *Work, Employment & Society*, Vol. 7, No. 1, pp. 97-120.
- ILO 1989. Conditions of Work Digest, Vol. 8, 1/1989. ILO, Geneva.
- IOVCHEVA, Snežana. 1992. »Labour Market Developments in Bulgaria During the Stabilization.« Paper prepared for the conference on »Analytical Challenges in Restructuring Post-Communist Economies.« Leuven. (June).
- KIERNAN, Kathleen E. 1991. »The Respective Roles of Men and Women in Tomorrow's Europe.« Paper prepared for the international conference on 'Human Resources in Europe at the Dawn of the 21st Century', Luxembourg, 27-29 November.
- LAKI, M. 1980. »End-Year Rush-Work in Hungarian Industry and Foreign Trade.« *Acta Oeconomica*. Vol. 24 (1-2): 37-65.
- LEHMANN, Hartmut in SCHAFFER, Mark. 1991. »Productivity, Employment and Labour Demand in Polish Industry in the 1980's: Some Preliminary Results from Enterprise-Level Data.« Mimeo. London School of Economics.
- MENCINGER, Jože. 1989. »Ekonomika reforma in brezposelnost.« *Privredna kretanja Jugoslavije*. Št. 19 (Marec).
- MEULDERS, Danièle in PLASMANN, Robert. 1992. »Part-time Work in the EEC Countries – Evolution During the Eighties.« V: Uschi Ebbing (ur.). *Aspects of Part-time Working in Different Countries*. (SAMF) e.V. Arbeitspapier 1992-7.
- MIRON, Mihaela. 1992. »Romania: The Menace of Unemployment.« Paper prepared for the conference on »Analytical Challenges in Restructuring Post-Communist Economies.« Leuven. (June).
- NEŠPOROVÁ, Alena. 1993. »Recent Labour Market Development in Czechoslovakia.« Paper prepared for the conference on »Analytical Challenges in Restructuring Post-Communist Economies.« ACE Labor Network Conference. Budapest, May 14-17.

REZULTATI raziskovanj. Št. 607. 1994. Zavod republike Slovenije za statistiko, Republiški zavod za zaposlovanje, Ljubljana.

RUS, Veljko. 1984. Kvaliteta življenja v Sloveniji. Raziskovalno poročilo, Inštitut za sociologijo, Ljubljana.

SIDAWAY, Judith in WAREING, Andrew. 1992. »Part-timers with potential.« *Employment Gazette*. Vol. 100, No. 1 (January).

SOCHA, Mieczyslaw W. in SZTANDERSKA, Urszula. 1991. »Labor Market in the Transition to the Market Economy in Poland.« *PPRG Discussion Papers* No. 2. Polish Policy Research Group, Warsaw University.

SUDSTRÖM, Marianne. 1991. »Part-Time Work in Sweden: Trends and Equality Effects.« *Journal of Economic Issues*. Vol. XXV, No. 1 (March).

SVETLIK, Ivan. 1984. »Ali imamo trg delovne sile?« V: Vojko Antončič, Sonja Drobnič, Veljko Rus in Ivan Svetlik: *Tokovi zaposlovanja*. Kranj: Moderna organizacija.

SVETLIK, Ivan. 1994. »Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji.« V: Sonja Pirher, Ivan Svetlik (ur.). *Zaposlovanje. Približevanje Evropi*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

VERŠA, Dorotea. 1994. »Zaposlitve s krajšim delovnim časom.« V: Sonja Pirher, Ivan Svetlik (ur.). *Zaposlovanje. Približevanje Evropi*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

VODOPIVEC, Milan. 1991. »The Labor Market and the Transition of Socialist Economies.« *Comparative Economic Studies*. Vol. 33, No. 2 (Summer).

WITKOWSKI, Janusz. 1993. »Unemployment in Poland in the Period of Transition.« Paper prepared for the conference on »Analytical Challenges in Restructuring Post-Communist Economies«, ACE Labor Network Conference. Budapest, May 14-17.