

2020

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

BARBARA MIHALIČ

BARBARA MIHALIČ

KOPER, 2020



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

POLOŽAJ VISOKO IZOBRAŽENIH ŽENSK NA  
TRGU DELA V SLOVENIJI

Barbara Mihalič

Koper, 2020

Mentorica: doc. dr. Suzana Laporšek



## POVZETEK

V zaključni projektni nalogi smo preučevali položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela v Sloveniji. Ugotovili smo, da ženske v Sloveniji prevladujejo v terciarni izobrazbi, a so na trgu dela na slabšem položaju. Na podlagi podatkov Statističnega urada Republike Slovenije smo ugotovili, da so terciarno izobražene ženske slabše plačane od terciarno izobraženih moških. Visoko izobražene ženske imajo prav tako nižjo stopnjo zaposlenosti v primerjavi z visoko izobraženimi moškimi. Slabši položaj visoko izobraženih žensk se kaže tudi v višji stopnji brezposelnosti, kot zadnji dejavnik pa smo primerjali vključenost v atipične oblike dela, kjer smo ugotovili, da so ženske veliko bolj vključene v takšne oblike dela v primerjavi z moškimi. Poleg tega so tudi slabše zastopane v vodstvenih položajih. Kljub prizadevanju enakosti med spoloma je na trgu še vedno prisotna spolna segregacija ter stereotipizacija žensk. Ženske še vedno v veliki večini prevzemajo skrb za družino in otroke, za kar so posledično več odsotne z dela kot moški. Kot zadnje smo preučili ukrep aktivne politike zaposlovanja za samozaposlitev visoko izobraženih žensk, ki s pomočjo subvencije za zaposlitev ponuja začetno finančno pomoč in izhod z brezposelnosti.

*Ključne besede:* visoko izobražene ženske, trg dela, neenakost med spoloma, aktivna politika zaposlovanja, subvencija za visoko izobražene ženske.

## SUMMARY

In the final thesis, we examined the position of tertiary-educated women on the labour market in Slovenia. We found out that women in Slovenia outnumber men in higher education, but still they are in a worse position on the labour market. According to the data of the Slovenian Republic Statistical office, we found out that tertiary-educated women are paid less than tertiary educated man, they have a lower rate of employment and a higher rate of unemployment. We examined also the participation in the atypical forms of employment, and we found out, that women are more involved in those types of work than men. Furthermore, women are less represented in leadership roles. Despite the gender equality efforts, gender segregation and discrimination are still present in the labour market. Women still in most cases take over the care for family and children, in consequence, they are more absent from work than man. Finally we examined the active labour market policy, the promotion of self-employment for tertiary educated women, that allows women to escape unemployment and gives them a head financial start with the subsidy.

*Keywords:* Highly educated women, labour market, gender inequality, active labour market policy, subsidy for tertiary educated women.

UDK: 331.5-055.2(043.2)



## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorici, doc. dr. Suzani Laporšek, za vso pomoč, nasvete in spodbudo pri pisanju zaključne projektne naloge.

Zahvaljujem se tudi vsem svojim najbližjim, ki so mi v vsem tem času nudili vso potrebno oporo in spodbudo.





## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
1.1	Opredelevitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč .....	1
1.2	Namen in cilji zaključne projektne naloge .....	1
1.3	Metode in podatki .....	2
1.4	Predpostavke in omejitve .....	2
1.5	Struktura zaključne projektne naloge .....	3
<b>2</b>	<b>Ženske na trgu dela</b> .....	<b>4</b>
2.1	Vloga ženske skozi zgodovino in vključevanje na trg dela .....	4
2.2	Neenakost med spoloma na trgu dela .....	6
2.3	Razlogi za neenak položaj žensk na trgu .....	7
<b>3</b>	<b>Položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela v Sloveniji</b> .....	<b>10</b>
3.1	Izobraženost žensk v Sloveniji .....	10
3.2	Stanje na trgu dela v Sloveniji .....	12
3.2.1	Stopnja zaposlenosti .....	12
3.2.2	Stopnja brezposelnosti .....	13
3.3	Vključenost žensk v atipične oblike dela .....	14
3.3.1	Samozaposlitve .....	16
3.3.2	Zaposlitve za krajši delovni čas .....	18
3.3.3	Zaposlitve za določen čas .....	19
3.4	Plače .....	20
<b>4</b>	<b>Aktivna politika zaposlovanja</b> .....	<b>24</b>
4.1	Ukrepi aktivne politike zaposlovanja .....	25
4.2	Spodbujanje ženskega podjetništva .....	27
4.2.1	Opredelevitev ukrepa in njegovih ciljev .....	27
4.2.2	Dosedanji rezultati programa samozaposlitve visoko izobraženih žensk .....	28
<b>5</b>	<b>Sklep</b> .....	<b>31</b>
	<b>Literatura</b> .....	<b>33</b>
	<b>Viri</b> .....	<b>36</b>

## SLIKE

Slika 1: Delež zastopanosti moških in žensk po spolu v poklicih zakonodajalcev, visokih uradnikov in menedžerjev v Sloveniji. ....	9
Slika 2: Diplomanti terciarnega izobraževanja po spolu. ....	10
Slika 3: Moški diplomanti terciarnega izobraževanja na področju izobraževanja.....	11
Slika 4: Ženske diplomantke terciarnega izobraževanja na področju izobraževanja.....	12
Slika 5: Stopnja zaposlenosti moških in žensk. ....	13
Slika 6: Stopnja brezposelnosti moških in žensk. ....	14
Slika 7: Delež prekarnih zaposlitev v Sloveniji. ....	15
Slika 8: Samozaposleni po spolu v Sloveniji. ....	17
Slika 9: Zaposleni za krajši delovni čas po spolu. ....	18
Slika 10: Razlogi posameznika za odločitev koriščenja krajšega delovnega časa v Sloveniji glede na spol v letu 2018 (%). ....	19
Slika 11: Število zaposlenih za določen čas v Sloveniji. ....	20
Slika 12: Plačna vrzel med spoloma v Sloveniji.....	21
Slika 13: Število novo sklenjenih pogodb na osebo za vključitev v ukrepe APZ. ....	26
Slika 14: Število vključenih v programe v primerjavi s številom sklenjenih pogodb. ....	29
Slika 15: Dejavnosti novih podjetnic. ....	29

## PREGLEDNICE

Preglednica 1: Povprečne mesečne bruto plače moških in žensk v Sloveniji.....	21
Preglednica 2: Povprečna mesečna bruto plača moških in žensk z visokošolsko in višješolsko izobrazbo v Sloveniji. ....	22

## KRAJŠAVE

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
EIGE	Evropski inštitut za enakost spolov
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti
MGRT	Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo
OECD	Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih
ZEMŽM	Zakon o enakih možnostih moških in žensk
ZSDP-1	Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela



## **1 UVOD**

V uvodu bomo kratko opredelili obravnavan problem, opisali namen in cilje zaključne projektne naloge ter predstavili metode in podatke, s katerimi bomo dosegli zastavljene cilje.

### **1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč**

Zaključna projektna naloga se ukvarja z vprašanjem položaja visoko izobraženih žensk na trgu dela v Sloveniji. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti navaja: »Kljub izrecni prepovedi vsakršne vrste diskriminacije zaradi spola v slovenski delovni zakonodaji praksa pokaže, da so ženske zaradi vnaprejšnjih, s spolnimi stereotipi pogojenimi pričakovanji in prepričanji, pogosteje neenako obravnavane pri zaposlovanju in delu.« (MDDSZ 2015, 19) To potrjujejo tudi podatki – kljub temu da ženske prevladujejo v terciarnem izobraževanju, težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlijo, so slabše plačane in bolj vključene v atipične oblike dela kot moški, na vodstvenih položajih pa so redkeje zastopane.

Kot izhaja iz pregleda zgodovinskega položaja žensk na trgu dela, ki ga prikazujemo v nadaljevanju, so bile v preteklosti ženske slabše obravnavane od moških, bile so manj izobražene in so bile večinoma doma in skrbele za družino. Danes se je položaj žensk spremenil, ženske so bolj izobražene od moških in enakopravno nastopajo na trgu dela. Kljub podeljenim pravicam pa praksa kaže, da so ženske, ne glede na raven izobrazbe, še vedno v slabšem položaju na trgu dela v primerjavi z moškimi.

EU in prav tako Slovenija si že leta prizadevata za enakost med spoloma. Kljub temu pa so ženske še vedno neenakopravne na trgu delovne sile, kjer še danes velja institucionalizirana spolna delitev dela, kar pomeni, da je vloga ženske skrb za dom in otroke, vloga moškega pa skrb za finance (Šorn, Vodopivec in Lazarevič, 2015, 59).

Z namenom spodbujanja vključevanja visoko izobraženih žensk na trg dela je Zavod za zaposlovanje RS (v nadaljevanju ZRSZ) v sodelovanju z Ministrstvom za gospodarski razvoj in tehnologijo (MGRT) in Javno agencijo SPIRIT Slovenije v letu 2016 začel z izvajanjem ukrepa spodbujanja ženskega podjetništva. S tem ukrepom so naslovili problem visokega deleža žensk med registriranimi brezposelnimi osebami s terciarno izobrazbo (MDDSZ 2018; Skalar Komljanc idr. 2016). V zaključni projektni nalogi bomo med drugim tudi pregledali uspešnost tega programa.

### **1.2 Namen in cilji zaključne projektne naloge**

Namen zaključne projektne naloge je analizirati položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela v Sloveniji in podrobno predstaviti ukrep aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ) za spodbujanje samozaposlitve visoko izobraženih žensk.

Cilji zaključne projektne naloge so:

- opisati položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela in prikazati razloge za neenakosti na trgu dela;
- na podlagi statističnih podatkov analizirati položaj visoko izobraženih žensk in problem neenakosti med spoloma na trgu dela v Sloveniji;
- opisati ukrepe APZ za zmanjševanje neenakosti med spoloma na trgu dela in zmanjševanje brezposelnosti visoko izobraženih žensk;
- analizirati program subvencije za samozaposlitev visoko izobraženih žensk.

### **1.3 Metode in podatki**

Teoretični del temelji na pregledu domače in tuje strokovne in znanstvene literature. Pri tem smo uporabili literaturo, ki obravnava položaj žensk na trgu dela in neenakost med spoloma ter ukrepe APZ, usmerjene v zmanjševanje neenakosti oziroma izboljšanje položaja visoko izobraženih žensk na trgu dela. Pri analizi literature smo uporabili metodo deskripcije, s katero smo opisali določene pojme oziroma področje, in metodo kompilacije, s katero smo povzeli ugotovitve drugih avtorjev.

Empirični del je sestavljen iz dveh delov. V prvem delu bomo na podlagi statističnih podatkov analizirali položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela v Sloveniji, pri čemer se bomo še posebej osredotočili na njihovo zaposlenost in brezposelnost, vključenost v atipične oblike dela in plače. Položaj visoko izobraženih žensk bomo primerjali z drugimi skupinami žensk na trgu dela in s položajem moških na trgu dela. Za analizo bomo uporabili opisne statistike, vir podatkov pa bodo podatki Statističnega urada Republike Slovenije (v nadaljevanju SURS), Eurostata, ZRSZ in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ).

V drugem delu empirične analize se bomo osredotočili na APZ in še posebej na ukrep za samozaposlitev visoko izobraženih žensk. Pri analizi tega ukrepa se bomo osredotočili na vključevanje visoko izobraženih žensk v ta ukrep in na uspešnost ukrepa v smislu samozaposlovanja žensk in ohranitve njihove samozaposlitve. Vir podatkov bodo podatki MDDSZ, SPIRIT podjetniški portal ter ZRSZ.

### **1.4 Predpostavke in omejitve**

Predpostavljamo, da so podatki, ki smo jih pridobili verodostojni in omogočajo natančno analizo.

Pri izdelavi zaključne projektne naloge smo se omejili na populacijo visoko izobraženih žensk v Republiki Sloveniji in ugotovitev torej ni mogoče posplošiti. Obdobje od začetka izvajanja subvencije za samozaposlitev višje izobraženih žensk je relativno kratko, zato v času izdelave

naloge še ne moremo sklepati o dolgoročni uspešnosti subvencije za samozaposlitev.

## **1.5 Struktura zaključne projektne naloge**

V nadaljevanju bomo na podlagi pregleda strokovne literature opisali položaj žensk na trgu dela ter obravnavali različne vidike neenakosti med spoloma. Na podlagi pregleda statističnih podatkov bomo preučili, kakšne so razlike med spoloma na trgu dela v Sloveniji. Pri čemer nas bodo še posebej zanimali stopnja zaposlenosti in brezposelnosti, višina plače in vključenost v atipične oblike dela. Skušali bomo tudi preučiti razloge za neenakosti. Drugi del zaključne projektne naloge bomo posvetili APZ in subvenciji za visoko izobražene ženske. S podatki, ki so dosegljivi, bomo predstavili ukrep spodbujanja ženskega podjetništva in prikazali uspešnost tega.

## 2 ŽENSKE NA TRGU DELA

Živimo v času, ko naj bi bili ženske in moški enakopravni, a praksa, tudi na trgu dela, pokaže drugače. Dejansko enakost med ženskami in moškimi, kot kažejo podatki, še nismo dosegli, čeprav si jo država prizadeva doseči z določenimi ukrepi. Eden izmed teh ukrepov je sprejetje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti moških in žensk (v nadaljevanju Resolucija), ki je strateški dokument vlade, ki celovito naslavlja politike enakosti spolov. Ključna področja, ki jih Resolucija za obdobje od 2015 do 2020 obravnava za izboljšanje položaja žensk, so »ekonomska neodvisnost, usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja, družba znanja brez spolnih stereotipov, socialna vključenost, zdravje, uravnotežena zastopanost žensk in moških, nasilje nad ženskami ter enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju« (MDDSZ 2016, 5).

Vsa ta področja so še posebej pomembna, saj za ženske velja, da (Mrgole in Andrič 1998):

- imajo več nepredvidenih odsotnosti z dela;
- poleg službenih obveznosti, opravljajo še večino družinskih;
- imajo krajšo delovno dobo;
- so zaposleni za krajši delovni čas.

Zaradi zgoraj naštetega so pogosto iz vidika delodajalcev označene kot nestalne, nezanesljive in neprilagodljive.

### 2.1 Vloga ženske skozi zgodovino in vključevanje na trg dela

Glavna ženska vloga je bila že od nekdanje biopsihosocialne reprodukcije v vseh drugih vlogah – v javnosti, v družbi, v formalnem delu so bile ženske podcenjene. Že v stari Grčiji so bile ženske podrejene moškemu. Čeprav je Platon zagovarjal enakost moških in žensk, je generacijo kasneje Aristotel v svoji Politiki ženske označil za manj vredne moškemu. Trdil je, da narava ne podpira enakosti, moški je po naravi superioren, ženska pa inferiorna, moški je vodja, ženska pa subjekt, ki uboga (Smith, 1983; Svetlik idr. 2002).

Velik vpliv na stereotipizacijo žensk je imela katoliška cerkev. Kot ugotavlja Jogan (2005) so ženske v katoliškem pogledu »stvariteljice« ljudi, njihovo naravno poslanstvo je materinstvo. Mrgole in Andrič (1998) pa navajata, da so poleg stvariteljice ljudi, žensko označili z Evo, ki je človeštvo vpeljala v greh. Napotki papeškega sveta iz leta 1995 pa nedvomno poudarjajo razliko med spoloma, v smislu, da ta razlika je in ne sme biti zanemarljiva, češ da imajo moški svojo vlogo v družini, ženske pa svojo. V pismu o sodelovanju med moškimi in ženskami je zaznati tudi blažjo ostro kritiko o boju zoper diskriminacijo žensk. Vse te katoliške percepcije žensk še danes puščajo svoj pečat v percepciji tradicionalne družine, kar posledično vpliva na delitev dela v družini (Mrgole in Andrič 1998; Jogan 2005).

Spolna delitev dela je bila skozi zgodovino različno razporejena, pri tem pa so ženske večinoma



imele statusno nižja dela, to so dela, ki so bila manj plačana. Volilno pravico, pravico do neodvisnega nadzora in uporabo lastne lastnine in dohodka, možnost izobraževanja ter enakopravnost v starševstvu so ženske pridobile šele konec 19. stoletja (Svetlik idr. 2002).

Danes težko verjamemo, da so bile nekoč ženske brez pravic, a velik pomen pri odpravi teh, tudi v državah nekdanje Jugoslavije, je imelo feministično gibanje. Začetki feminističnega gibanja segajo v drugo polovico 19. in v prva desetletja 20. stoletja. Feministično gibanje se je zavzemalo za volilno pravico žensk, enako plačilo, pokojninsko zavarovanje, odpravo diskriminacije v zasebnem življenju, pravico do splava. Zavzemalo se je tudi za spodbujanje izobraževanja žensk ter enakost moških in žensk v politiki. Leta 1942 so z ustavo Jugoslavije ženske dobile volilno pravico, enakopravnost v zakonski skupnosti, trideset let kasneje pa tudi pravico do splava (Humer in Panić 2015).

Z industrializacijo se je bistveno spremenil položaj žensk na trgu dela – prišlo je do prvega večjega zaposlovanja žensk. Veliko povpraševanje za žensko delo v Sloveniji je bilo prisotno v vseh industrijah. Zanimivo je dejstvo, da je bilo leta 1980 med zaposlenimi v industriji v Ljubljani 60 % žensk, od tega jih je 30 % delalo v tovarni tobaka v Ljubljani. Intenzivna gradnja infrastrukture, tovarn, cest je povzročila veliko potrebo po delovni sili in ženske so se začele zaposlovati tudi v »netipičnih ženskih poklicih«, kot sta delo na gradbišču in z delovnimi stroji. S pojavom industrializacije in večjega zaposlovanja žensk pa se je začelo govoriti o dvojnemu bremenu ženskega dela – delo doma in delo v službi. Pozitivna stran večjega zaposlovanja je bila, da so s tem ženske pridobivale samostojnost in ekonomsko neodvisnost, posledično se je izboljšal tudi njihov družbeni položaj, negativna posledica pa je njihova dvojna obremenitev. Dvojna obremenitev je bila tudi odraz tega, da se moški niso vključevali v skrb za otroke in gospodinjstvo, saj je takrat veljalo še trdnejše prepričanje o spolnih vlogah. Velik premik na tem področju so naredila tudi feministična gibanja za pravice žensk (Šorn, Vodopivec in Lazarevič 2015).

Med dejavnike, ki so pomembno prispevali k večjemu vključevanju žensk na trg dela, Svetlik idr. (2002) navajajo zmanjšanje števila otrok in povečanje pričakovane življenjske starosti, rast storitvenega sektorja ekonomije ter vzpon državne blaginje v šestdesetih letih.

Velik pomen vključevanja žensk na trg dela je imela tudi izobrazba. Kar je danes samoumevno, v preteklosti ni bilo, saj ženske niso imele dostopa do univerze. Konec 19. stoletja so se lahko nekatere ženske vpisale na filozofsko ali medicinsko fakulteto, ustanovljena so bila učiteljišča, kjer so ženske pridobile višjo izobrazbo ter zaposlitev. Njihovo izobrazbo pa so uredili leta 1870, ko so bili ustanovljeni posebni izobraževalni zavodi za učiteljice in s tem se je začel uveljavljati tudi poklic učiteljic kot ženski poklic. Večina moških se je takrat upirala, da bi ženske imele enako izobrazbo, niso jih hoteli priznati kot enakovredne. Proces vključevanja deklet v univerzitetni študij je bil počasen in uredbe so jim na več načinov skušale preprečiti dostop do vpisa. Prvič so se lahko vpisale na dunajsko univerzo leta 1897, leta 1919 pa so se lahko vpisale na pravno fakulteto. Istega leta je bila v Sloveniji ustanovljena Univerza v

Ljubljani, ki je bila odprta za ženske in moške, število slovenskih študentk pa je zelo naraščalo (Mrgole in Andrič 1998). Danes pa ženske prevladujejo v terciarnem izobraževanju, kot prikazujemo v nadaljevanju naloge.

Ko je Slovenija vstopala v Evropsko unijo (v nadaljevanju EU), je Državni zbor sprejel Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM, Ur. l. RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19) ter Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO, Ur. l. RS, št. 93/07), katerih cilj je bil prepoved diskriminacije, izboljšanje položaja žensk in zagotavljanje enakih možnosti moških in žensk na vseh področjih. Prvi program za enakost spolov je bil sprejet leta 2005 (Humer in Panić 2015).

## **2.2 Neenakost med spoloma na trgu dela**

V Sloveniji je enakost spolov z Zakonom o enakih možnostih moških in žensk v 4. členu opredeljena kot:

Enakovredna udeležba moških in žensk na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, oba spola imata enak položaj in enake možnosti uživanja vseh pravic ter enake možnosti razvoja osebnih potencialov, ki prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist, ki jih razvoj prinaša (ZEMŽM, Ur. l. RS, št. 59/02).

Zakon o delovnih razmerjih v 27. členu dodatno opredeli enakost med spoloma na trgu dela in pravi:

Delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem. Objava prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu ... (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19).

Kljub zakonskim določilom na področju enakosti spolov pa v empiričnem delu raziskave ugotavljamo, da so razlike med spoloma v stopnji zaposlenosti, stopnji brezposelnosti še vedno prisotne. Še vedno je prisotna tudi razlika v plačah po spolu, ženske so v večji meri zaposlene v atipičnih oblikah zaposlitve ter so manj zastopane na vodilnih položajih, kar predstavlja ključne kazalnike neenakosti in diskriminacije na podlagi spola.

Evropski inštitut za enakost spolov (v nadaljevanju EIGE) od leta 2005 s pomočjo indeksa enakosti spolov meri razlikovanje med spoloma na naslednjih področjih: delo, denar, znanje, čas, oblast in zdravje ter nasilje nad ženskami in prekrivajoče se neenakosti. Slovenija je po teh področjih v letu 2017 dosegla 68,3 točke od 100, s čimer je presegla EU povprečje za 0,9 točk (SURS b. 1.; EIGE 2020).

Kot pojasnjuje Jogan, (2004), pravna ureditev sama po sebi ne zadošča, da bi odpravili diskriminacijo nad ženskami, je pa nujna podlaga, brez katere ne bi mogli doseči enakih

možnosti za oba spola.

### 2.3 Razlogi za neenak položaj žensk na trgu

Na položaj žensk na trgu dela vpliva več dejavnikov, ki jih je težko pojasniti. Med ključnimi izpostavimo:

- Vključenost žensk v starševanje

MDDSZ (2016) ugotavlja, da je eden od pomembnih razlogov za manjšo vključenost žensk na trg dela nesorazmerna porazdelitev skrbi za otroke, starejše in druge pomoči potrebne družinske člane in članice med ženskami in moškimi.

Največ primerov diskriminacij je povezanih s potencialnim materinstvom. Po besedah glavnega inšpektorja Republike Slovenije za delo, mag. Brezovarja, je zaznati malo kršitev v zvezi z varstvom zaradi nosečnosti in starševstva, v praksi pa je opaziti kršitve sklepanja zaporednih pogodb za določen čas, v primerih mlajših delavk, za katere se predvideva, da obstaja možnost zanositve. Kljub temu da Slovenijo zavezujejo številni pravni akti, ki vključujejo prepoved diskriminacije žensk in moških na trgu dela, so po besedah Nevenke Černigoj-Sadar, še vedno ukoreninjeni stereotipi, da mladi starši veliko izostajajo iz službe, tako so matere ter bodoče matere pri nekaterih delodajalcih zaznane kot grožnja (Žaler 2016).

- Usklajevanje dela in družine/plačano in ne plačano delo

V Resoluciji o nacionalnem programu za enake možnosti moških in žensk poudarjajo, da je v Sloveniji še vedno ukoreninjena predstava o klasični družini, kjer ženske skrbijo za otroke in gospodinjstvo, moški pa pri teh opravilih le pomagajo. Po podatkih Eurostata (2020a) precej večji delež žensk kot moških v državah članicah EU skrbi za otroke ter opravlja gospodinjstva dela in kuha. Leta 2016 je v Sloveniji delež žensk, ki skrbijo za otroke, znašal 88 %, delež moških pa 82 %. Večjo razliko je opaziti pri gospodinjstvih opravilih in kuhanju, kjer je delež žensk v Sloveniji, ki opravljajo gospodinjstva dela in kuhajo, leta 2016 znašal 81 %, moških pa le 27 %. Večjo vlogo žensk v družini potrjujejo tudi podatki o izrabi starševskega dopusta, odsotnosti z dela zaradi nege bolnega družinskega člana oziroma članice ter delo s krajšim delovnim časom zaradi otrok. Počasi se uvaja sodobni tip družine, v kateri partnerja enakovredno sodelujeta pri skrbi za otroke, a še vedno ostaja gospodinjstvo pretežno na ramenih žensk. Da bi lahko ženske enakovredno vstopile na trg dela, bi bilo potrebno urediti prav to. Pri tem igrajo veliko vlogo tudi stereotipi o delitvi dela in spolne vloge (MDDSZ 2016).

MDDSZ (2016) izpostavlja, da lahko s sprejemanjem zakonskih in drugih ukrepov za odpravljanje stereotipov ustvarijo pogoje, da bi pospešili ta proces spodbujanja enakovredne udeležbe spolov pri delitvi družinskih obveznosti. Za odpravo nesorazmerne delitve dela Slovenija uvaja različne ukrepe. Med temi ukrepi so očetovski dopusti, dopust za nego in varstvo otroka, ki opredeljuje, da lahko to vrsto dopusta izrablja kateri koli od staršev. Poleg

tega se izvajajo tudi kampanje, za spodbujanje dejavnega očetovstva. Kljub ukrepom pa, kot že omenjeno, tradicionalne vloge spolov še ostajajo (Humer in Panić 2015).

Ker je usklajevanje dela in družine velik izziv, s katerim se soočajo delavke in delavci, bi se bilo treba soočiti s tem izzivom na pozitiven način, da bodo rešitve v korist tako zaposlenim kot delodajalcem. Ena izmed pobud na tem področju je certifikat Družini prijazno podjetje. To lahko blagodejno vpliva na večjo enakost med spoloma, posledično pa lahko to prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih, zmanjšanju stresa, zmanjšanju absentizma ter navsezadnje k večji produktivnosti delavcev. Največji problem tega certifikata za delodajalce predstavljajo visoki stroški, ki jih ta prinaša (Kresal in Kresal Šoltes 2016; Humer in Panić 2015; Černigoj-Sadar 2000).

#### – Spolni stereotipi

Za stereotipe velja, da so prepričanja o tipičnih lastnostih moških in žensk. So prepričanja, kakšne lastnosti ima oziroma naj bi imel določen spol. Te so lahko pozitivne ali negativne. Ženskam pripisujejo pozitivno lastnost, ki je povezana z družino, vendar se ta pozitivna lastnost križa s produktivnostjo dela. Problem je v tem, da stereotipne lastnosti ženske niso skladne z ideali idealnega delavca, v procesu zaposlovanja se bo zaposlovalec odločil, ali bo zaposlil osebo, ki se z delovnim mestom ujema stereotipno. Zaradi stereotipov izhaja tudi prepričanje, da ženske, zlasti matere, ne bodo vedno na razpolago, kot na primer moški (Svetek 2019).

#### – Spolna poklicna segregacija

Poznamo dve vrsti spolne poklicne segregacije. Za vertikalno poklicno segregacijo velja, da se ženske zaposlujejo na nižjih, manj odgovornih in slabše plačanih delovnih mest v primerjavi z moškimi. Značilnost horizontalne poklicne segregacije pa je zaposlovanje žensk na drugačnih poklicih in zanjo velja, da imajo ženske drugačne karijerne možnosti kot moški (Jazbec idr. 2009).

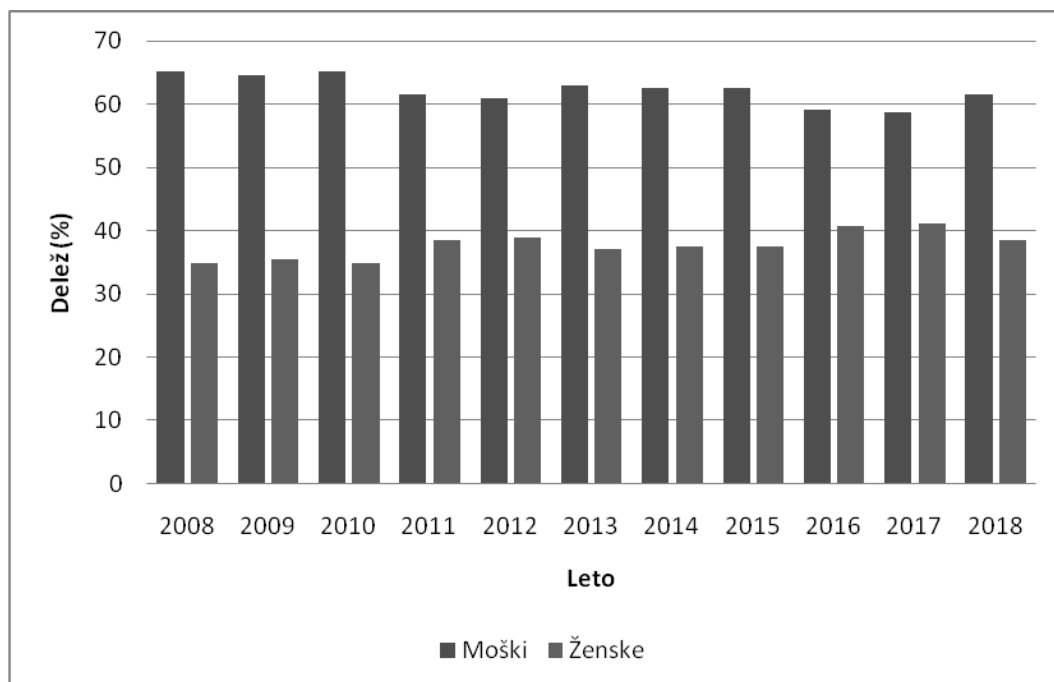
Svetlik idr. (2002) pojasnjujejo, da je horizontalna spolna segregacija v Sloveniji vidna že v izobraževalnem sistemu. Na tehniških šolah prevladujejo moški, ženske pa prevladujejo na področju osebne nege, v izobraževanju, zdravstvenem in socialnem varstvu. Na fakultetah pa ženske prevladujejo predvsem na pedagoških in filozofskih fakultetah ter visokih šolah za socialno delo, moški pa na fakultetah za strojništvo, elektrotehniko in računalništvo. Ta segregacija, ki je prisotna že v šolstvu, pa se posledično odraža tudi na trgu dela (Svetlik idr. 2002; Mrgole in Andrič 1998).

Spolna segregacija se kaže, npr. tudi pri zastopanosti žensk na vodilnih položajih. Pred uveljavitvijo spolnih kvot je bila zastopanost žensk na političnih vodilnih položajih nizka, po določitvi spolnih kvot, se je stanje nekoliko izboljšalo, še vedno pa ostaja njihov delež relativno manjši (Humer in Panić 2015).

Kot kaže spodnja slika, je zastopanost žensk na vodilnih položajih precej manjša kot pri moških. V Sloveniji se je število menedžerk kot po drugih razvitih državah v zadnjih letih sicer povečalo, a kljub temu jih je bilo v letu 2018, 38 % (SURS, 2010; SURS b. l.). Podobno velja za ostale vodilne položaje.

Podatki za leto 2019 kažejo, da je v državnem zboru vključenih 25 poslank, kar predstavlja le dobro četrtno vseh poslancev. Prav tako le četrtno Vlade RS sestavljajo ženske. Ključne predsedniške položaje so v Sloveniji do sedaj zasedali moški. Edina izjema je bila predsednica vlade Alenka Bratušek. Tudi ženske na vodilnih mestih županij je manj kot moških. Izmed 212 županov je le 21 žensk (Mladinski svet Slovenije 2019).

Na sliki 1 primerjamo deleže zastopanosti moških in žensk v poklicih zakonodajalcev, visokih uradnikov in menedžerjev med leti 2008 in 2018. Iz podatkov izhaja, da je delež žensk med zakonodajalci, visokimi uradniki in menedžerji v vseh letih nižji od 50 %. Nekoliksno zvišanje deleža je opaziti med letoma 2016 in 2017, ko je ta presegel 40 %.



**Slika 1: Delež zastopanosti moških in žensk po spolu v poklicih zakonodajalcev, visokih uradnikov in menedžerjev v Sloveniji.**

Vir: SURS 2019a.

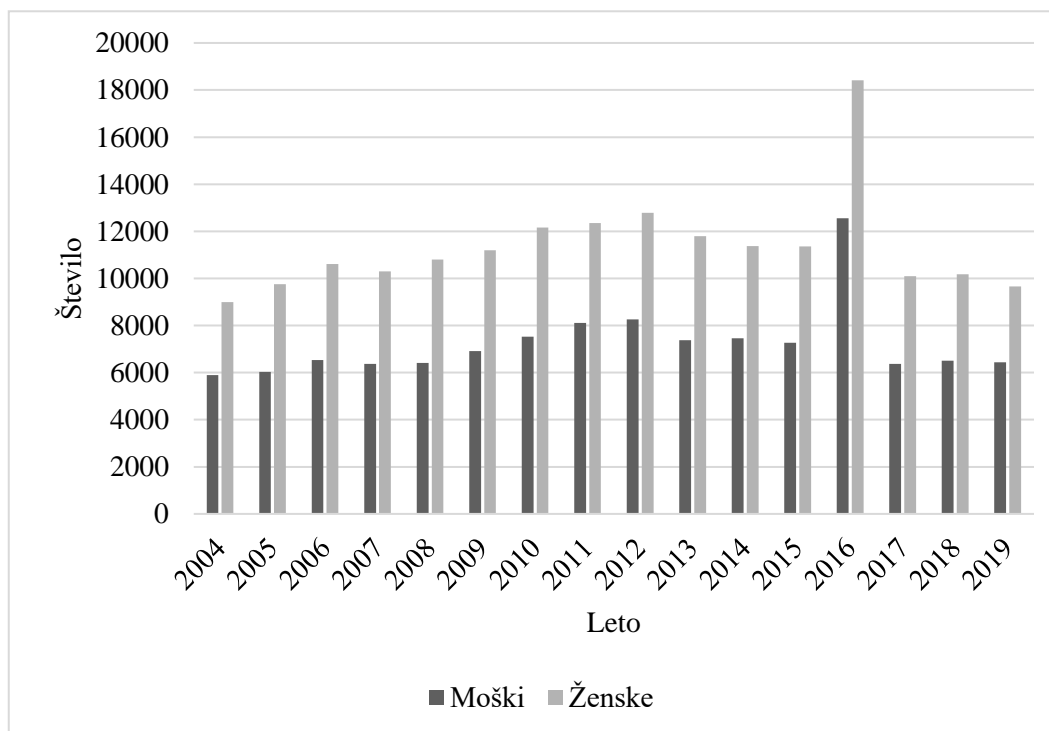
### 3 POLOŽAJ VISOKO IZOBRAŽENIH ŽENSK NA TRGU DELA V SLOVENIJI

V tem poglavju analiziramo položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela, pri čemer najprej predstavljamo izobrazbeno statistiko žensk v Sloveniji, temu pa sledi pregled stanja na trgu dela.

#### 3.1 Izobraženost žensk v Sloveniji

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) ugotavlja, da izobrazba bistveno vpliva na možnosti zaposlovanja. Povprečna stopnja zaposlenosti oseb s terciarno izobrazbo v državah OECD znaša 83 %, povprečna stopnja zaposlenosti tistih z nižjo izobrazbo pa pade pod 74 %. Poudarjajo pa, da je zaznati razliko med spoloma, v prid moškim na vseh ravneh izobrazbe. To razliko pojasnjujejo s prekomerno in premajhno zastopanostjo žensk na nekaterih področjih izobraževanja. Na splošno pa imajo posamezniki z višjo izobrazbo boljše zaposlitvene možnosti (OECD 2012).

V spodnjem grafu prikazujemo podatke o številu diplomantov terciarnega izobraževanja po spolu v Sloveniji med leti 2004 in 2019. Skozi celotno opazovano obdobje ženske prevladujejo v terciarnem izobraževanju. Največji porast diplomantov lahko zaznamo leta 2016, ko je bilo žensk diplomantk 18.410, moških pa 12.557 (to rast lahko pripišemo zaključevanju pred-bolonjskih študijskih programov).

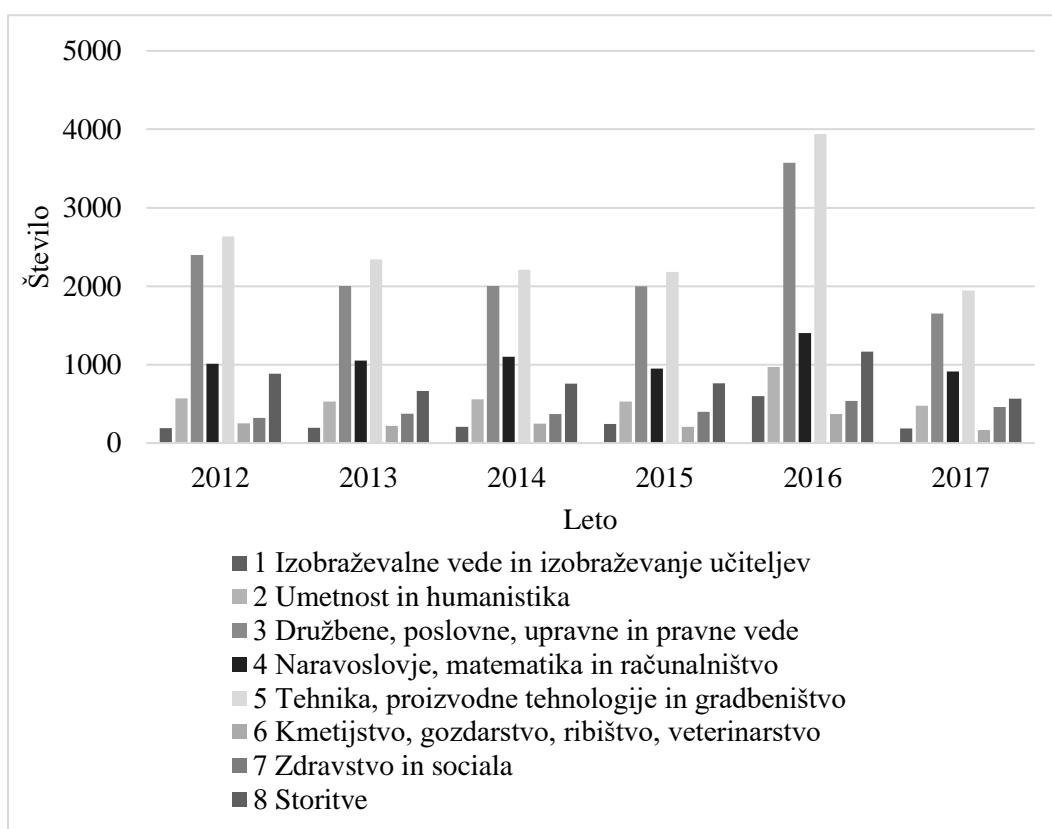


**Slika 2: Diplomanti terciarnega izobraževanja po spolu.**

Vir: SURS 2020.

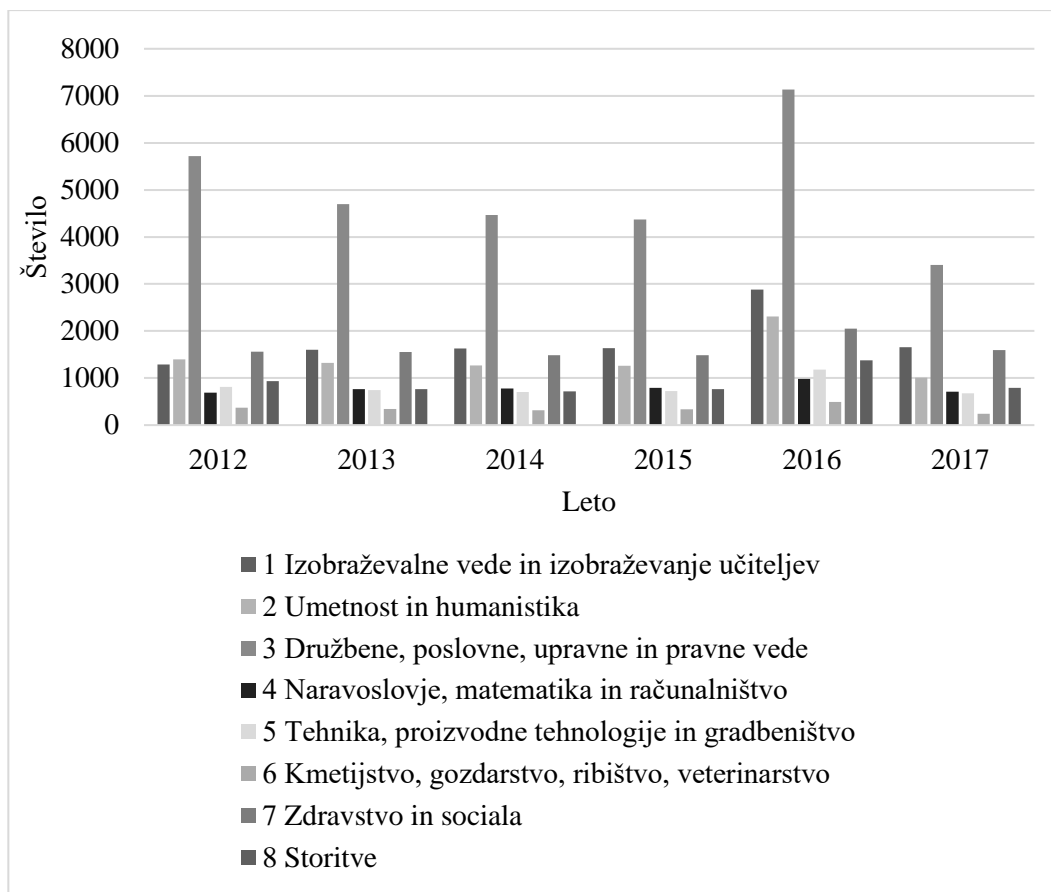
Na sliki 3 smo prikazali moške diplomante terciarnega izobraževanja po spolu in področju izobraževanja med leti 2012 in 2017.

Nadalje prikazujemo moške in ženske diplomante terciarnega izobraževanja po področju izobraževanja med leti 2012 in 2017 (sliki 3 in 4). Če primerjamo sliki, opazimo, da je največ moških diplomiralo iz področja tehnike, proizvodne tehnologije in gradbeništva, ženskih diplomantk s tega področja pa je zelo malo. Nasprotno, največ žensk je diplomiralo na področju družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, sledi področje izobraževalnih ved in izobraževanj učiteljev. Področja, na katerih so bili moški diplomanti najmanj aktivni, so bila kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo in veterinarstvo ter izobraževalne vede in vede učiteljev. Podobno je bilo z ženskami, najmanj diplomantk je bilo na področju kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterinarstva.



**Slika 3: Moški diplomanti terciarnega izobraževanja na področju izobraževanja.**

Vir: SURS 2020.



**Slika 4: Ženske diplomantke terciarnega izobraževanja na področju izobraževanja.**

Vir: SURS 2020.

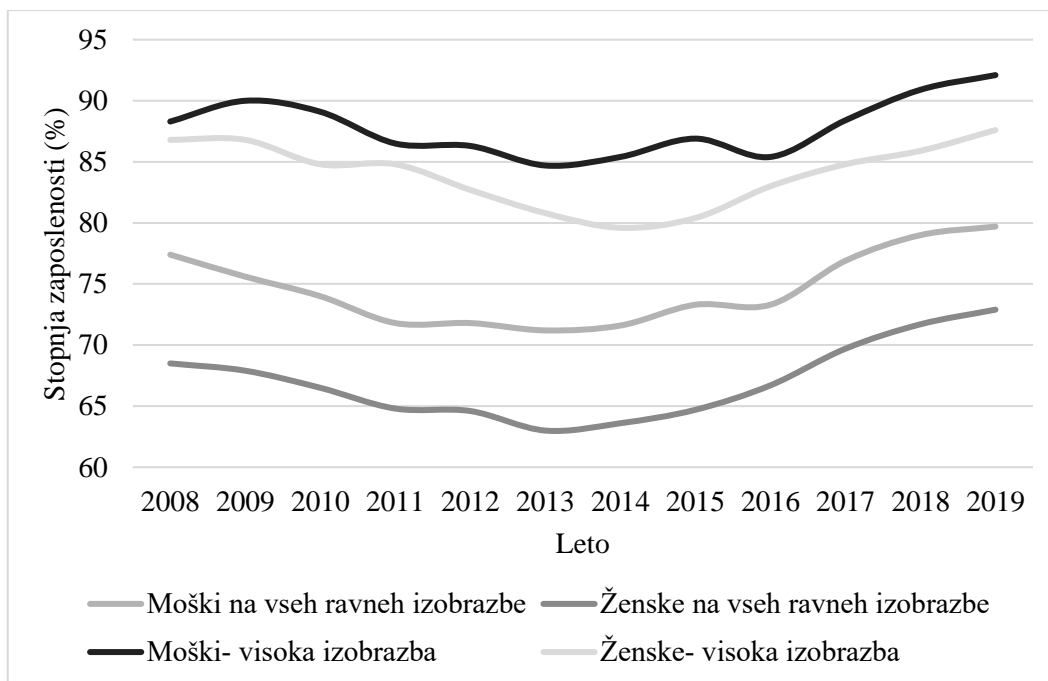
### 3.2 Stanje na trgu dela v Sloveniji

V nadaljevanju prikazujemo stanje na trgu dela v Sloveniji med leti 2008 in zadnjim dosegljivim letom. Primerjali smo podatke o stopnji zaposlenosti ter stopnji brezposelnosti na vseh ravneh izobrazbe, z visoko izobraženimi.

#### 3.2.1 Stopnja zaposlenosti

Na sliki 5 primerjamo podatke o stopnji zaposlenosti moških in žensk od leta 2008 do 2019, v starostni skupini od 20 do 64 let, pri čemer razlikujemo med stopnjo zaposlenosti na vseh ravneh izobrazbe in visoko izobraženih. V splošnem je stopnja zaposlenosti žensk nižja od stopnje zaposlenosti moških v vseh letih. Pri visoko izobraženih opazimo isti trend, le da razlike v stopnji zaposlenosti niso tako velike, a še vedno so v prid moškim. V letu 2019 je stopnja zaposlenosti visoko izobraženih žensk znašala 87,6 %, kar je 4,5 odstotne točke manj, kot je znašala stopnja zaposlenosti visoko izobraženih moških.





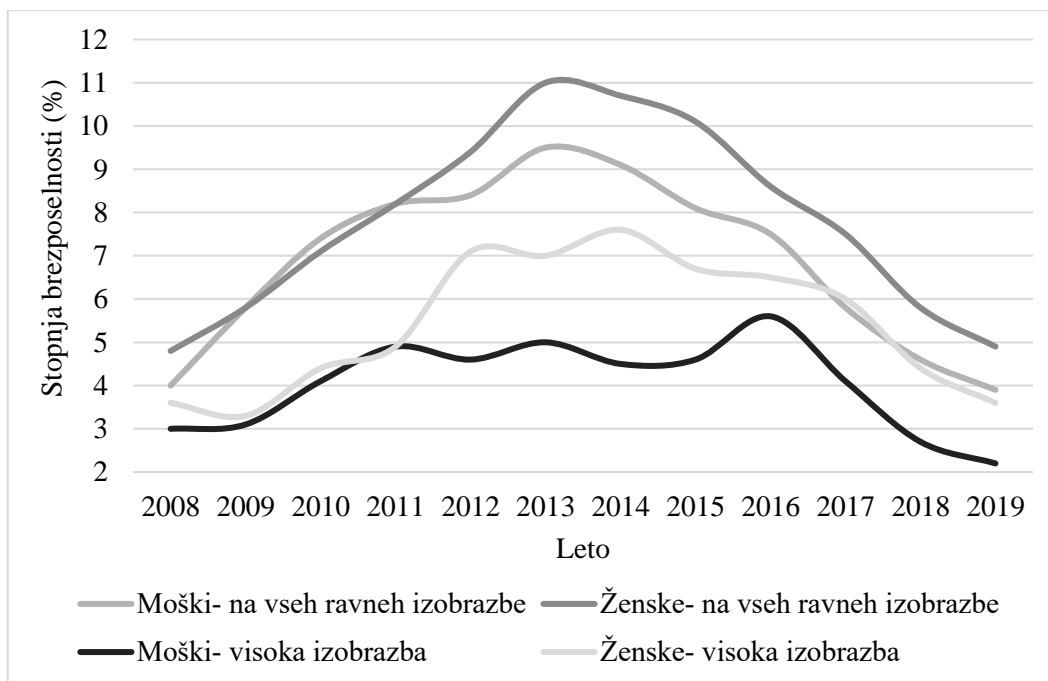
**Slika 5: Stopnja zaposlenosti moških in žensk.**

Vir: Eurostat 2020a.

### 3.2.2 Stopnja brezposelnosti

Brezposelnost, še posebej dolgotrajna brezposelnost, negativno vpliva na posameznike, družbo in celoten ekonomski sistem (Evropska komisija 2017). Na spodnji sliki prikazujemo podatke o stopnji brezposelnosti moških in žensk med leti 2008 in 2019, v starostni skupini od 20 do 64 let, pri čemer ločeno primerjamo tudi stopnje brezposelnosti visoko izobraženih žensk in moških.

Kot kaže slika 6 med leti 2008 do 2011 v splošnem skoraj ni bilo razkoraka v stopnji brezposelnosti med moškimi in ženskami. Isti trend opazimo tudi pri visoko izobraženih. Izjema je leto 2010, ko je bila stopnja brezposelnosti za 0,3 odstotne točke večja pri moških, kar pa lahko pripišemo tedanji gospodarski krizi, ki je najbolj prizadela panoge, kot so gradbeništvo, kjer zaposlujejo pretežno moške (Humer in Panić 2015). Leta 2011 je stopnja brezposelnosti bila enaka za oba spola: 8,2 % za moške in ženske na vseh ravneh izobrazbe ter 4,9 % za visoko izobražene. Stopnja brezposelnosti za visoko izobražene ženske se je krepko povečala v letu 2012 na 7,1 %, stopnja brezposelnosti visoko izobraženih moških pa se je zmanjšala za 0,3 odstotne točke glede na preteklo leto. Od leta 2012 naprej se je stopnja brezposelnosti pri visoko izobraženih ženskah povečala in je vsa leta naprej višja kot pri moških, tako je leta 2019 znašala 3,6 %, kar je za 1,4 odstotne točke več, kot je znašala pri visoko izobraženih moških.



**Slika 6: Stopnja brezposelnosti moških in žensk.**

Vir: Eurostat 2020a.

### 3.3 Vključenost žensk v atipične oblike dela

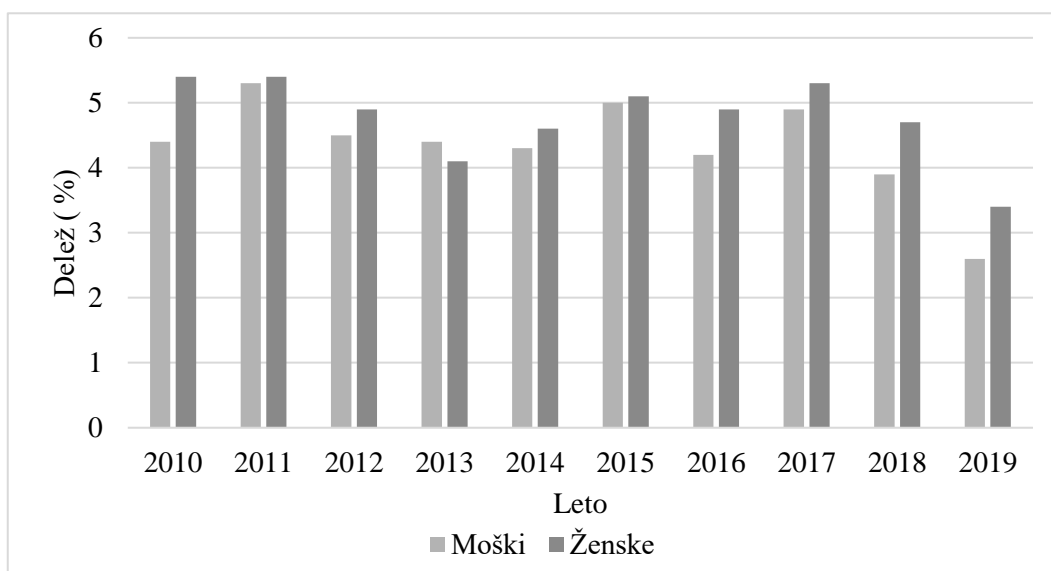
V Sloveniji v zadnjih desetih letih opazamo porast atipičnih oblik dela, kar lahko pripišemo spreminjajočemu se gospodarskemu okolju. Te oblike naj bi omogočale lažje usklajevanje hitrih in nenapovedanih sprememb na trgu dela. Pri atipičnih oblikah dela se v zadnjem času prav tako pojavljajo vprašanja zlorab in izkoriščanja delavcev ter problemi prekarnega dela (Laporšek, Franca in Arzenšek 2018; Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2015). MDDSZ (2016) v dokumentu z naslovom »za dostojno delo« navaja, da govorimo o prekarnosti, ko iz uporabe atipičnih oblik dela izhajajo negativni učinki, kot so nezakonita uporaba takšnih oblik dela ali pa zakonita uporaba teh, ki prinaša negativne posledice pravni, ekonomski in socialni varnosti. Pri tem je, kot pojasnjujejo Laporšek, Franca in Arzenšek (2018), pomembno razumevanje, da sama oblika pogodbe ni nezakonita, lahko pa postane, če se jih začne zlorabljati. Opredeljujejo tudi koncept dostojnega dela. MDDSZ (2016, 3) v dokumentu opredeljuje tudi dostojno delo, in sicer kot: »delo, ki posamezniku omogoča ekonomsko, socialno in pravno varnost« (MDDSZ 2016, 3). Mednarodna organizacija dela (v nadaljevanju ILO 2018) dostojno delo opredeljuje kot delo, ki prinaša produktivnost, pošteno plačilo, varnost delovnega mesta, socialno zaščito za družine, boljše možnosti za osebni razvoj in socialno vključenost, svobodo posameznikov pri izražanju njihovih skrbi, združevanje in sodelovanje pri odločitvah, ki vplivajo na njihova življenja ter enake možnosti za vse moške in ženske.

Bilban (2018) prekarno delo opisuje z izrazi, kot so »negotova«, »nestabilna«, »začasna« zaposlitev, hkrati pa navaja, da še nima univerzalno sprejete definicije. Je mešanica

nestabilnosti in fleksibilnosti ter socialne negotovosti. Prekarne oblike dela večinoma ne potekajo v okviru delovnega razmerja, so pa tudi izjeme, kjer delavec delo opravlja na podlagi pogodbe o zaposlitvi, vendar je ta sklenjena za določen čas ali pa s krajšim delovnim časom. Opozarja tudi, da vsako delo, ki ima za posledico prekarost, ni tudi prekarno. Za primer navaja, da če je nekdo že zaposlen in opravlja dodatno delo pa avtorski pogodbi za dodaten zaslužek ter samoiniciativno, ne gre za prekarne delavca. Ko pa posameznik opravlja delo za enega ali več naročnikov, da bi si zagotovil sredstva za dostojno preživetje, to pa je prekar delavec. Pravi, da se problematičnost prekarne oblike dela kaže predvsem v tem, da delavci nimajo nobenih pravic, kot so pravica do plačanega dopusta, malice, regresa, povračila stroškov za prevoz, kar predstavlja šibko socialno varnost.

Negativne posledice, ki jih prinašajo atipične oblike dela, so znižanje življenjskih in delovnih standardov, naraščanje tveganja za revščino, večanje negotovosti življenja med posamezniki kar posledično lahko poslabša zdravje posameznikov (Kanjuo Mrčela in Ignjatovič 2015).

Kot kaže slika 7, so ženske bolj izpostavljene prekarne delu kot moški, pri čemer je delež prekarne zaposlitve pri ženskah v letu 2019 presegal 3 %. Pri Eurostatu (2020b) napovedujejo poslabšanje stanja na tem področju v prihajajočih letih, predvsem zaradi pandemije koronavirusa. Veliko podjetij je bilo v času pandemije prisiljenih zmanjšati število zaposlenih, začasno prenehati poslovati, v najhujših primerih so nekatera podjetja tudi trajno prenehala poslovati. Zaradi tega lahko v bodoče pričakujemo nestabilen trg, s še več prekarne dela, dokler si gospodarstvo ne bo opomoglo od posledic pandemije (Eurostat 2020b).



**Slika 7: Delež prekarne zaposlitve v Sloveniji.**

Vir: Eurostat 2020a.

V nadaljevanju prikazujemo trende na področju posameznih atipičnih oblik zaposlitve.

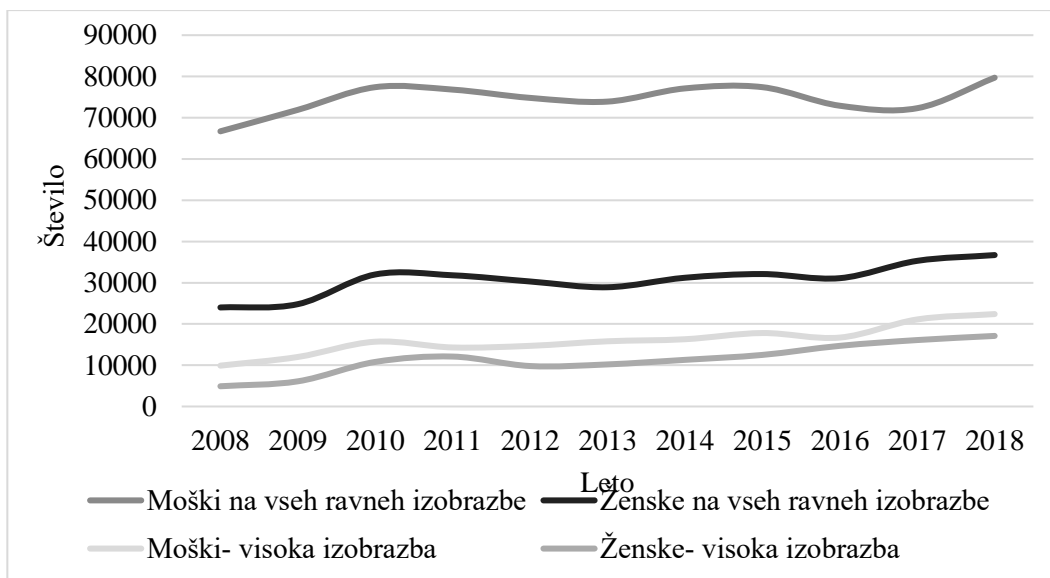
### 3.3.1 Samozaposlitve

Med samozaposlene SURS uvršča: »fizične osebe, ki opravljajo gospodarsko ali pridobitno dejavnost, osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost kot edini ali glavni poklic, kmete in pomagajoče družinske člane ter vrhunske športnike« SURS (2016, 2/4).

Ko govorimo o samozaposlenih v smislu atipične oblike zaposlitve, je treba poudariti, da niso vsi samozaposleni tudi prekarni delavci. Do vprašanja prekarnega dela pride, kadar delodajalci zaradi nižjih stroškov dela »najamejo« delavca, ki zanje delo opravlja preko pogodbe, in kjer obstajajo vsi elementi delovnega razmerja. Takšni primeri predstavljajo kršitev zakona. Problematika se kaže v tem, da posameznik nima zagotovljenega nadomestila za bolniško odsotnost, prispevke in davke pa mora plačati sam (Bilban 2018; Laporšek, Franca in Arzenšek 2018).

Po podatkih SURS (2018a) je v zadnjih letih zaznati porast samozaposlenih, ki so brez zaposlenih, ki delajo zgolj za eno stranko ali ki večino svojega prihodka (vsaj 75 %) zaslužijo z delom za eno stranko in ki svojega delovnega časa ne morejo določati sami. Takšni samozaposleni so opredeljeni kot ekonomsko odvisni samozaposleni. Takšnih samozaposlenih je bilo v letu 2012 7,9 %, v letu 2016 pa 12,7 %. Delež ekonomsko odvisnih žensk je bil v obdobju 2012–2016 višji kot med moškimi. Podrobnejši pregled podatkov po spolu namreč kaže, da je bilo v letu 2018 11,8 % ekonomsko odvisnih samozaposlenih moških ter 14,9 % žensk.

Na sliki 8 prikazujemo podatke o številu samozaposlenih žensk in samozaposlenih moških v Sloveniji med letoma 2008 in 2018 glede na izobrazbo, pri čemer vse ravni izobrazbe skupaj primerjamo z visoko izobraženimi. Med samozaposlenimi v splošnem prevladujejo moški, saj njihovo število za več kot dvakrat presega število samozaposlenih žensk. Razlike v številu samozaposlenih moških in žensk so nižje v primeru visoko izobraženih, čeprav še vedno prevladujejo moški. Leta 2011 in 2016 je bila ta razlika najmanjša. Iz slike prav tako lahko razberemo, da število visoko izobraženih žensk od leta 2013 naprej narašča.



**Slika 8: Samozaposleni po spolu v Sloveniji.**

Vir: Eurostat 2020a.

OECD (2016) ugotavlja, da je verjetnost, da bodo ženske samozaposlene, manjša kot pri moških, kar potrjujejo tudi podatki za Slovenijo. V povprečju je 5,1 % zaposlenih moških, starih od 15 do 24 let, samozaposlenih, žensk pa 3,6 %, medtem ko je 29,2 % zaposlenih moških starih nad 55 samozaposlenih, žensk pa 15,9 %.

OECD (2016) in Evropska komisija (2017) navajata tudi nekatere značilnosti samozaposlitev, ki veljajo za moške in ženske:

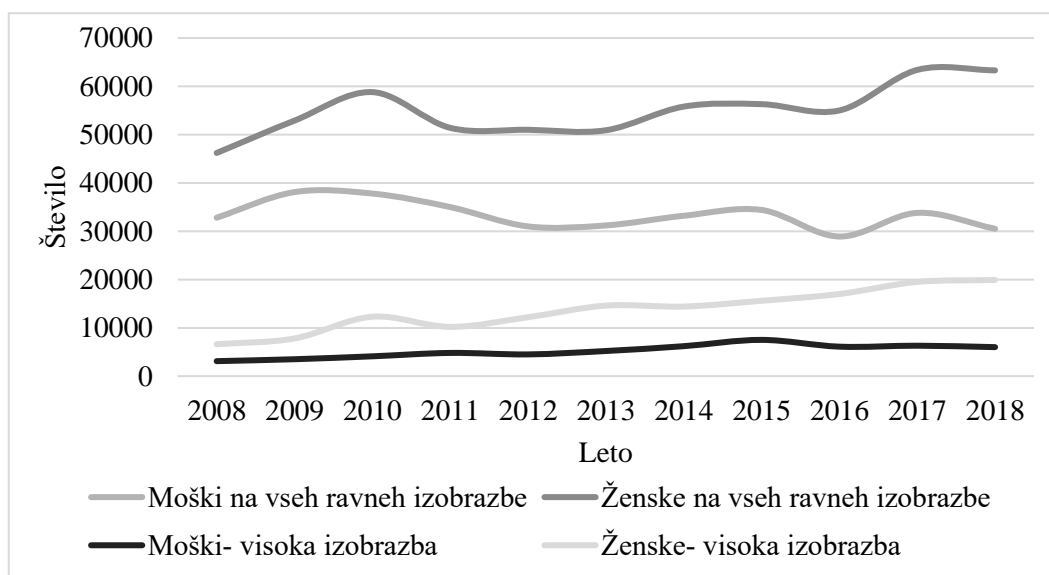
- za samozaposlene moške je dvakrat in pol večja verjetnost, da bodo zaposlili druge kot za samozaposlene ženske;
- samozaposleni moški delajo v povprečju osem ur na teden več kot samozaposlene ženske;
- v večini držav v EU dela 70 % ali več samozaposlenih žensk v storitvenem sektorju, medtem ko v tem sektorju dela 50 % moških;
- delež zaposlenih, ki imajo drugo službo, kot samozaposleni je zelo majhen, vendar je višji pri moških;
- samozaposlene ženske se soočajo z tremi ovirami – imajo manjše in manj raznolike mreže kot moški, težje usklajujejo samozaposlitev z družinskimi ovirami ter s pomanjkanjem podjetniških idej.

Evropska komisija (2017) med drugim opozarja, da so nizki ali neredni zaslužki pogosto značilnost ustanavljanja podjetja, še naprej nizek dohodek pa pomeni, da samozaposleni ne more ustvariti potrebnih sredstev za preživetje in prihodnost. Tako obstaja večje tveganje za revščino za tiste samozaposlene, ki so bili v to obliko zaposlitve potisnjeni (Evropska komisija 2017).

### 3.3.2 Zaposlitve za krajši delovni čas

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za delovni čas, krajši od polnega. Delavec, ki je zaposlen za krajši delovni čas, ima enake pravice in obveznosti kot tisti, ki je zaposlen za polni delovni čas, le v sorazmerju s časom, ki je zaposlen. Problematika se kaže predvsem v tem, da delavec, zaposlen za krajši delovni čas, prejema nižje plačilo prispevkov, kar vodi v nižjo pokojnino (Laporšek, Franca in Arzenšek 2018, ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19).

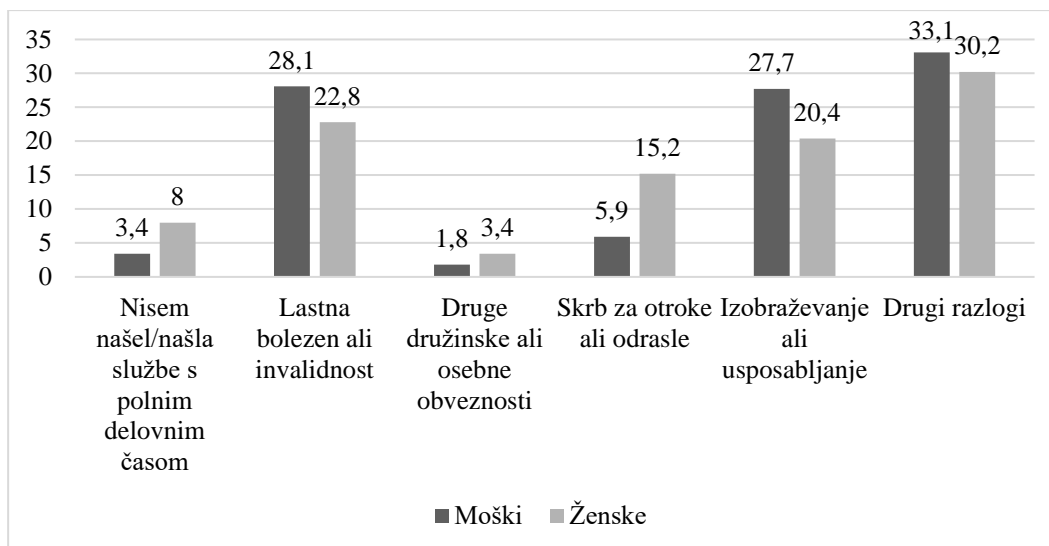
Slika 9 prikazuje, da v zaposlitvah za krajši delovni čas na vseh ravneh izobrazbe ter pri visoko izobraženih prevladujejo ženske. Ta razlika je vidna zlasti pri visoko izobraženih, kjer je od leta 2010 do 2018 skoraj 3-krat več visoko izobraženih žensk, zaposlenih za krajši delovni čas, kot visoko izobraženih moških. Opazimo, da se število visoko izobraženih moških od leta 2015 do 2018 zmanjšuje, število visoko izobraženih žensk pa vsa leta narašča (z izjemo v letu 2014).



**Slika 9: Zaposleni za krajši delovni čas po spolu.**

Vir: Eurostat 2020a.

Najpogostejši razlog, zakaj se moški in ženske odločijo za zaposlitev s krajšim delovnim časom, je lastna bolezen ali invalidnost. Nadaljnji razlogi so izobraževanje ali usposabljanje (pri čemer prevladujejo moški), skrb za otroke, pri čemer o tem razlogu bistveno pogosteje poročajo ženske, in nezmožnost zaposlitve s polnim delovnim časom (ta razlog je pogostejši pri ženskah). To, da ženske pogosteje kot razlog za zaposlitev za krajši delovni čas navajajo skrb za otroke, je povezano tudi z določili Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki v 50. členu navaja: »Eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti, ima pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega« (ZSDP-1, Ur. l. RS, št. 26/14, 90/15, 75/17- ZUPJS-G in 14/18). Pravico do krajšega delovnega časa večinoma prevzamejo ženske – v letu 2018 je kot razlog za odločitev koriščenja krajšega delovnega časa v Sloveniji skrb za otroke ali družinske člane izbralo le 5,9 % moških ter 15,2 % žensk, kar je skoraj trikrat več.



**Slika 10: Razlogi posameznika za odločitev koriščenja krajšega delovnega časa v Sloveniji glede na spol v letu 2018 (%).**

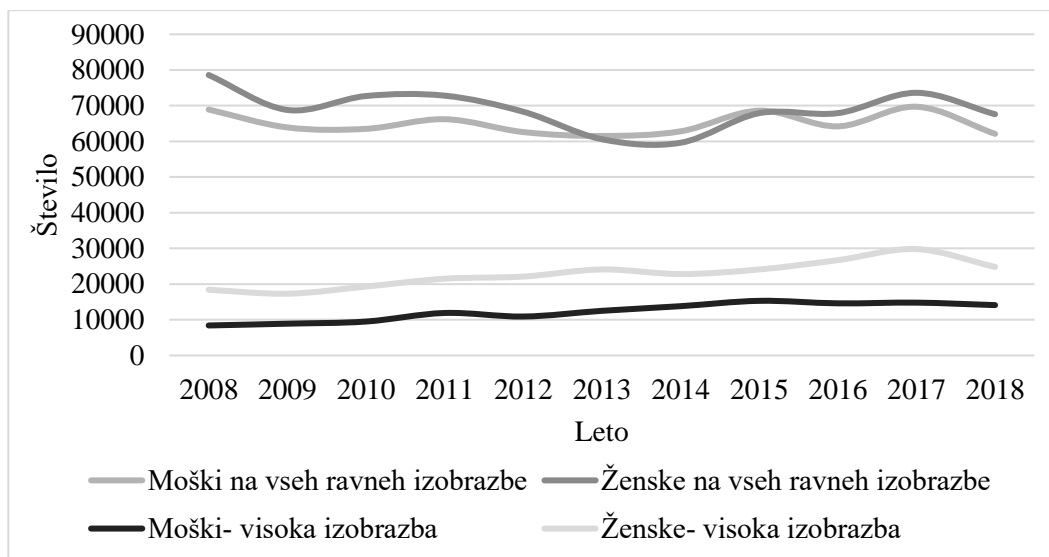
Vir: Eurostat 2020a.

Velja tudi omeniti, da je v Sloveniji zaposlitev za krajši čas manj prisotna kot v drugih državah EU. V letu 2018 je bil delež zaposlenih za krajši delovni čas najvišji na Nizozemskem s 40,2 %, najnižji pa na Hrvaškem (3,9 %). V Sloveniji je ta delež znašal 7,7 % (Eurostat 2020a).

### 3.3.3 Zaposlitve za določen čas

Zaposlitev za določen čas je atipična pogodba o zaposlitvi. Po 54. členu ZDR-1 se: »pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene izjemoma, ko delo po svoji naravi traja določen čas, za nadomeščanje začasnega odsotnega delavca ter če je obseg dela začasno povečan ...« (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19). Glavna problematika te pogodbe se pokaže, kadar je pri delodajalcu zaznana trajna potreba po delu, delavcu pa te pogodbe podaljšujejo iz leta v leto. Delavcu v tem primeru ne pripadajo nekatere pravice v polnem obsegu, poleg tega pa to povzroča tudi negotovost in nestabilnost, saj delavec delo opravlja le do poteka roka, za katerega je bila pogodba sklenjena (Laporšek, Franca in Arzenšek 2018; Bilban 2018; ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19).

Na sliki 11 primerjamo število moških in žensk zaposlenih za določen čas med leti 2008 in 2018. Največja razlika v številu zaposlenih za določen čas se kaže pri visoko izobraženih, pri čemer ženske prevladujejo v teh oblikah zaposlitve.



**Slika 11: Število zaposlenih za določen čas v Sloveniji.**

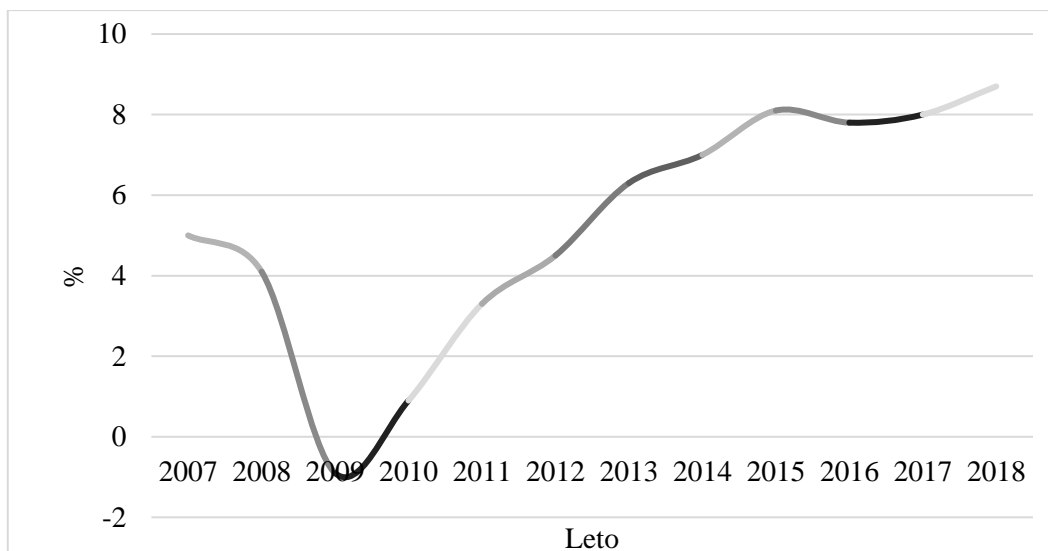
Vir: Eurostat 2020a.

### 3.4 Plače

Plače so pomemben dejavnik v življenju posameznika. Za veliko večino predstavljajo glaven vir dohodka in imajo velik vpliv na posameznikov življenjski standard ter kakovost življenja. Plače niso namenjene samo pokrivanju osnovnih potrebščin, kot so hrana, obleka ter druge potrebščine, vsak posameznik bi moral imeti možnost, da lahko del plače nameni tudi varčevanju. Slabši položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela se pokaže tudi z vidika plač. Eden izmed kazalnikov za merjenje in prikazovanje neenakosti v plačah po spolu je plačna vrzel. V Sloveniji so v letu 2018 zabeležili 8,7 % razliko v plačah po spolu, razlika pa je precej višja, če pogledamo samo visoko izobražene (več v nadaljevanju). Manjša plačna vrzel lahko pomaga k ustvarjanju enakopravnejše družbe, kjer so enake možnosti za ženske in moške, kar lahko prinese splošno korist delavcem ter delodajalcem, predvsem pa lahko zmanjša tveganje za revščino za ženske (Poje in Roksandić 2013; Tamašauskienė, Šileika in Mačiulytė 2008; Evropska komisija 2018).

Na spodnji sliki prikazujemo plačno vrzel v Sloveniji med spoloma med leti 2007 in 2018. Plačna vrzel, ki je v Sloveniji leta 2018 znašala 8,7 %, pomeni, da ženska v Sloveniji zasluži 8,7 % v povprečju manj na uro kot moški. Slovenija po plačni vrzeli glede na povprečje EU, ki znaša 16 %, spada pod povprečje. Država z najvišjo razliko v plačah je Estonija, kjer so v letu 2018 zabeležili 22,7 % razlike v prid moškim, država z najmanjšo razliko pa je Romunija, kjer so zabeležili 3 % razliko (Eurostat 2020a). Čeprav je podatek, da Slovenija spada pod EU povprečja pozitiven, pa hkrati iz slike razberemo, da plačna vrzel v Sloveniji od leta 2009 narašča.





**Slika 12: Plačna vrzel med spoloma v Sloveniji.**

Vir: SURS 2019b.

V spodnji preglednici prikazujemo povprečne bruto mesečne plače moških in žensk v Sloveniji (ne glede na raven izobrazbe), med leti 2008 in 2018. Ženske so v povprečju, skozi celotno opazovano obdobje, prejemale nižje plače kot moški, pri čemer je povprečna razlika 88 EUR. Višina bruto mesečne plače se je v Sloveniji od leta 2008 do 2018 povečala tako za moške kot za ženske, povečala pa se je tudi razlika v plačah. Iz podatkov razberemo, da je bila najmanjša razlika v plači leta 2009 in je znašala 43 EUR v prid moškim, največja razlika v plači pa je bila leta 2018 in je znašala 127 EUR prav tako v prid moškim. Po podatkih SURS (2019c) so bile najvišje razlike v plačah v Sloveniji v letu 2018 v prid moškim v dveh dejavnostih, in sicer v zdravstvu in socialnem varstvu (23,3 %) ter v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (24,4 %).

**Preglednica 1: Povprečne mesečne bruto plače moških in žensk v Sloveniji.**

Leto	Povprečna mesečna bruto plača za moške	Povprečna mesečna bruto plača za ženske	Razlika
2008	1474 €	1368 €	106 €
2009	1496 €	1453 €	43 €
2010	1564 €	1506 €	58 €
2011	1617 €	1542 €	75 €
2012	1639 €	1555 €	84 €
2013	1639 €	1551 €	88 €
2014	1678 €	1589 €	89 €
2015	1698 €	1598 €	100 €
2016	1733 €	1631 €	102 €
2017	1770 €	1664 €	106 €
2018	1836 €	1709 €	127 €

Vir: SURS 2019b.

V spodnji preglednici prikazujemo podatke o povprečni mesečni bruto plači moških in žensk z visoko izobrazbo med leti 2008 in 2018. Iz podatkov najprej opazimo, da so razlike med spoloma v plači pri visoko izobraženih še večje, in sicer v prid moškim. Opazimo lahko tudi porast razlike v plačah v korist visoko izobraženim moškim. Najvišja razlika je bila leta 2008, ko je bila povprečna mesečna bruto plača moških višja od žensk za kar 565 EUR. Najnižja razlika v plačah je bila leta 2014, znašala je 444 EUR. Spodbuden pa je podatek, da se ta razlika med leti 2008 in 2018 zmanjšuje.

**Preglednica 2: Povprečna mesečna bruto plača moških in žensk z visokošolsko in višješolsko izobrazbo v Sloveniji.**

Leto	Povprečna mesečna bruto plača za moške	Povprečna mesečna bruto plača za ženske	Razlika
2008	2644 €	2079 €	565 €
2009	2657 €	2144 €	513 €
2010	2661 €	2164 €	497 €
2011	2657 €	2171 €	486 €
2012	2633 €	2144 €	489 €
2013	2568 €	2097 €	471 €
2014	2569 €	2125 €	444 €
2015	2579 €	2123 €	456 €
2016	2596 €	2147 €	449 €
2017	2615 €	2169 €	446 €
2018	2683 €	2200 €	483 €

Vir: SURS 2019b.

Iz podatkov lahko sklepamo, da so plače velik pokazatelj neenakosti med spoloma na trgu dela. Na podlagi podatkov lahko trdimo, da visoko in višje izobražene ženske prejemajo nižjo povprečno mesečno bruto plačo kot visoko in višje izobraženi moški.

Ko govorimo o razlikah v plači med spoloma, moramo upoštevati različne dejavnike, ne moremo je povezati le z vprašanjem enakega plačila za enako delo. Po podatkih Evropskega parlamenta (2020) več žensk kot moških zaključijo visokošolsko izobraževanje, ampak so na trgu manj aktivne. Skoraj 30 % žensk v EU dela s krajšim delovnim časom. EIGE (2020) navaja tudi dejavnik, da v povprečju ženske opravijo manj plačanega dela kot moški. Tako naj bi v povprečju moški opravil 40 plačanih delovnih ur, ženske pa 34 ur. Poročilo Evropskega parlamenta (2020) pravi tudi, da je večja verjetnost, da bodo ženske prenehale delati, da bi skrbele za otroke ali sorodnike. Navajajo tudi, da je pomemben faktor za razlike v plačah večja zastopanost žensk v sektorjih s povprečno nižjimi plačami ter manjša zasedenost vodstvenih položajev s strani žensk (EIGE 2019; Evropski parlament 2020).

V danski raziskavi, ki temelji na podatkih od leta 1980 do 2013, so kot enega izmed glavnih razlogov za razlike v plačah navedli materinstvo. Ugotovili so, da se je zaradi rojstva otrok

povečala razlika v plačah – iz 40 % v letu 1980 na 80 % v letu 2013. Ženske naj bi se pred materinstvom posvečale karieri, z načrtovanjem in začetkom materinstva pa otrokom. Tako naj bi ženske brez otrok imele prioriteto kariero, ženskam z otroki oz. ženskam, ki načrtujejo otroke, pa prioriteto predstavlja družina. Posledica prihoda otroka je odsotnost matere na porodniškem dopustu, skrajšan delovni čas, primorane so tudi večkrat vzeti bolniško za nego otroka. Zaradi teh odsotnosti pa naj bi tudi težje dohajale moške pri karieri, napredovanju. Izpostavljajo tudi dejstvo, da naj bi se ženske, ki imajo ali načrtujejo otroke, izbrale družinam prijaznejša podjetja in fleksibilno delo. Ta pojav poimenujejo kot materinska kazen, torej postavljanje prioritete otroku in ne službi, kar naj bi prineslo svoj davek – nižjo plačo in slabše možnosti napredovanja (Kleven, Landais in Sogaard 2018).

#### 4 AKTIVNA POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Kot pojasnjujejo Svetlik idr. (2002), je APZ državni nabor ukrepov in programov, s katerimi država neposredno in selektivno posega na trg delovne sile in katerih namen je zmanjševanje/preprečitev brezposelnosti ter ohranjanje čim večjega števila delovno aktivnega prebivalstva. Tu sledi tudi definicija iz Zakona o urejanju trga dela (ZUTD, Ur. l. RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19 in 11/20 – odl. US), ki je v 28. členu APZ definirana kot: »nabor ukrepov na trgu dela, ki so namenjeni povečevanju zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev«. Glavni namen in cilj APZ je tako zagotavljanje ekonomske aktivnosti ter zagotavljanje čim večje zaposljivosti posameznikov (Svetlik idr. 2002). MDDSZ poudarja, da je pri tem »pomembno, da se ukrepi APZ implementirajo skupaj z ostalimi politikami trga dela, delovnopravno zakonodajo, politikami izobraževanja, ekonomskimi politikami itd.« (MDDSZ 2015, 3)

Glavni cilj APZ je povečati možnost zaposlitve za iskalce zaposlitve ter izboljšati ujemanje med delom in delavci. S tem lahko APZ bistveno prispeva k večji zaposlenosti, rasti bruto domačega proizvoda ter posledično zmanjša brezposelnost. APZ ponuja institucionalna ter delovna usposabljanja, zaposlitvene spodbude, kot so ohranjanje zaposlitev, delitev dela ter subvencije, tako za neposredno ustvarjanje delovnih mest kot tudi spodbudo za nove startupe (Evropska komisija 2017).

Cilj učinkovite APZ je omogočiti ljudem čim boljše možnosti za aktivno sodelovanje na trgu dela in jim zagotoviti dobra delovna mesta, kar pa se doseže z motivacijo in spodbujanjem iskanja zaposlitve, pomoč pri iskanju ustrezne zaposlitve in širjenje zaposlitvenih možnosti (Evropska komisija 2017; OECD 2016).

ZRSZ (2019b) ocenjuje, da se bodo strukturna neskladja na trgu dela v bodoče krepila in omejevala rast zaposlovanja, poudarjajo pa, da k zmanjševanju teh neskladij lahko bistveno prispeva APZ. Za učinkovito delovanje pa morajo ukrepi APZ upoštevati specifikke posameznih regij, inovativne pristope in dolgoročnejšo naravnost programov, kar bo zagotovilo trajnostno aktivacijo zaposlenih.

Slovenija je APZ začela uporabljati konec devetdesetih let, ko je brezposelnost začela hitro naraščati, ta pa je bila posledica uvajanja tržnega gospodarstva, kar je povzročilo zaprtje nedonosnih podjetij, tehnološka posodabljanja, odpravljanje podzaposlenosti ter odpuščanja presežnih delavcev. Kriza devetdesetih let je v izogib socialnemu zlomu zahtevala uvedbo blažilnih ukrepov. Tako so začeli presežne delavce usmerjati k samozaposlitvam, kar je pripomoglo k odpiranju novih delovnih mest, nekatere delavce pa so dodatno usposabljali ter jih prekvalificirali. Prvi programi pa niso bili najbolj uspešni, zaradi pomanjkanja izkušenj ter hitrega uvajanja, kar pa je nadaljnje pripomoglo k izkušnjam za izboljšanje teh, je pripomoglo k ublažitvi krize zaposlovanja (Svetlik idr. 2002).

Programi APZ imajo pozitivne učinke. Kot so pokazali Burger idr. (2017), vključenost v programe APZ pozitivno vpliva tako na verjetnost bodočega zaposlovanja kot na raven plač. Vsi obravnavani programi v raziskavi so pokazali kratkoročno in dolgoročno učinkovitost, tako iz stroškovnega vidika kot iz rezultatov na trgu dela, iz česar izhaja, da bi bilo treba povečati vlogo in pomen APZ.

#### **4.1 Ukrepi aktivne politike zaposlovanja**

V smernicah za izvajanje ukrepov APZ za obdobje 2016–2020 so določene naslednje prednostne usmeritve (ZRSZ 2018):

- spodbujanje in motiviranje dolgotrajno brezposelnih k aktivnosti in čimprejšnji vključitvi na trg dela, ki je usmerjeno na zmanjšanje števila dolgotrajno brezposelnih;
- zvišati zaposljivost in zaposlenost najbolj ranljivih skupin brezposelnih s pomočjo okrepljenih in ciljno usmerjenih ukrepov;
- okrepiti ukrepe usposabljanja in izobraževanja aktivnega prebivalstva, jim zagotoviti ustrezne kompetence, znanje in spretnosti z namenom odprave strukturne brezposelnosti.

V obdobju 2016–2020 se izvajajo naslednji ukrepi APZ (MDDSZ 2020):

##### **Ukrep 1: Usposabljanje in izobraževanje**

ukrep se izvaja v obliki formalnega in neformalnega izobraževanja. Namen formalnega izobraževanja je povečanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo višje ravni izobrazbe in zajema vključitev v javno veljavni program za pridobitev javno veljavne izobrazbe. Namen neformalnega izobraževanja pa je povečanje zaposlitvenih možnosti s pridobitvijo novih znanj in kompetenc. Izvaja se kot usposabljanje in izpopolnjevanje. Usposabljanje vključuje pridobitve novih znanj in kompetenc, izpopolnjevanje pa širi in povečuje že obstoječe znanje (MDDSZ 2020).

##### **Ukrep 2: Spodbude za zaposlitev**

namenjene so povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivih skupin s podelitvijo subvencij (MDDSZ 2020).

##### **Ukrep 3: Kreiranje novih delovnih mest**

spodbujanje delovne in socialne vključenosti ter izboljšanje usposobljenosti in delovnih veščin ranljivih skupin preko subvencioniranja začasnih zaposlitev (MDDSZ 2020).

##### **Ukrep 4: Spodbujanje samozaposlovanja**

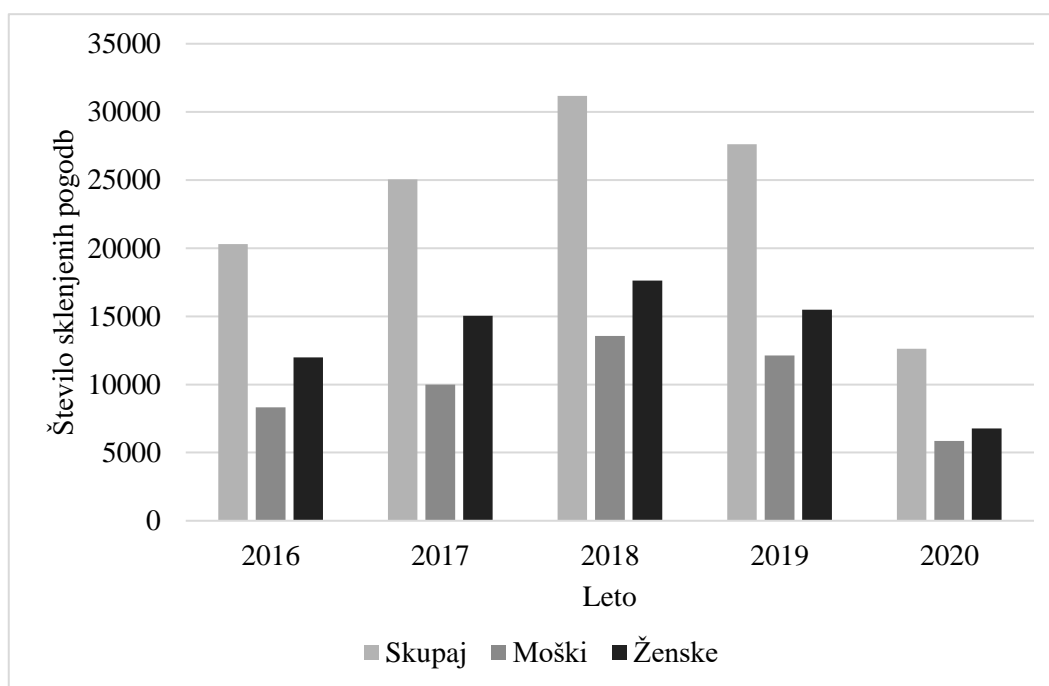
namenjen uresnitvi podjetniške ideje in ustvarjanju delovnih mest v mikropodjetjih (MDDSZ 2020).

Namen APZ za obdobje 2016–2020 je povečanje zaposlitvenih možnosti brezposelnim osebam in čimprejšnja aktivacija teh. Prednostne usmeritve v tem obdobju so (MDDSZ 2019a):

- zmanjšanje števila dolgotrajno brezposelnih med vsemi brezposelnimi;
- zvišanje zaposljivosti in zaposlenosti, predvsem mladih, starejših ter nizko izobraženih;
- z namenom odprave strukturne brezposelnosti okrepiti ukrepe usposabljanja in izobraževanja aktivnega prebivalstva ter jim zagotoviti kompetence, znanja in spretnosti glede na potrebe trga dela.

Po podatkih MDDSZ (2019b) je bilo za ukrepe APZ namenjenih 92.843.619,52 EUR, od tega 31.771.291,00 EUR iz integralnega proračuna in 61.072.328,52 EUR iz sredstev Evropskega socialnega sklada. Višina sredstev se je v letu 2020 povečala za skoraj 1.4 mio EUR glede na preteklo leto (MDDSZ 2019c).

Iz slike 13 lahko razberemo število novo sklenjenih pogodb z osebami za vključitev v ukrepe APZ med leti 2016 in 2020 po spolu. V vseh letih je bilo v ukrepe vključenih več žensk kot moških. Od začetka izvajanja ukrepov leta 2016 se je število vključenih povečalo do leta 2018, leta 2019 pa se je število vključenih zmanjšalo. Največja udeležba je bila v letu 2018, ko je pogodbo sklenilo 31.176 oseb, od tega 17.617 žensk in 13.559 moških. Končnih podatkov za leto 2020 še nimamo, zgoraj prikazani podatki prikazujejo stanje do meseca julija 2020. Na MDDSZ ocenjujejo, da bo v letu 2020 v programe vključenih skoraj 38.400 oseb.



**Slika 13: Število novo sklenjenih pogodb na osebo za vključitev v ukrepe APZ.**

Vir: ZRSZ 2016; ZRSZ 2017; ZRSZ 2018; ZRSZ 2020.

Ena od pomembnih smernic politike trga dela v Sloveniji je zmanjšanje neenakosti med spoloma na trgu dela in s tem zmanjšanje brezposelnosti žensk. MDDSZ in ZRSZ posebno

pozornost namenjata problemu brezposelnosti visoko izobraženih žensk. Ta problem naslavljata s subvencijo za samozaposlitev visoko izobraženih žensk oz. spodbujanjem ženskega podjetništva, ki ga podrobneje opisujemo v nadaljevanju.

## **4.2 Spodbujanje ženskega podjetništva**

Spodbujanje ženskega podjetništva je ukrep APZ, ki se je začel izvajati v letu 2016 in se izvaja vse do leta 2020. Glavni izvajalec ukrepa je ZRSZ v sodelovanju z MGRT in Javno agencijo SPIRIT Slovenije. Odločitev za ukrep, namenjen spodbujanju samozaposlovanja visoko izobraženih žensk, je temeljila stanju trga dela, saj med registriranimi brezposelnimi osebami s terciarno izobrazbo prevladujejo ženske (MDDSZ 2018; Skalar Komljanc idr. 2016).

Subvencija za samozaposlitev je učinkovito orodje APZ za zmanjšanje brezposelnosti. Caliendo (2016) v raziskavi ugotavlja, da je ta možnost še posebej zanimiva za tiste, katerih delo je necenjeno v delovnem razmerju pa tudi za primere, ko so delovne ponudbe omejene. Prav tako lahko prinesejo pozitivne učinke na dveh straneh – več je uspešnih samozaposlenih, bolj se lahko okrepi ekonomija in lahko se odpre še več delovnih mest (Caliendo 2016).

Caliendo (2016) nadalje navaja pozitivne učinke subvencioniranih startupov:

- imajo večjo možnost preživetja na trgu dela;
- imajo pozitivne učinke na zaposlovanje in skromen učinek na dohodek;
- pozitivni učinki so še učinkovitejši za ogrožene skupine, kot so ženske, mladi in nizko izobraženi;
- lahko ustvarijo dodatno delo;
- potencialni učinek, da bi isti izid dosegli brez subvencije, je manjši.

Poroča pa tudi o negativnih učinkih subvencioniranih startupov (Caliendo 2016):

- zaostajajo z rednimi novoustanovljenimi podjetji v rasti podjetja in ustvarjanju novih delovnih mest;
- so manj inovativna kot običajna;
- zahtevajo večjo predanost udeležencev, da bi bila uspešna;
- v večini primerov potrebujejo mentorstvo in trening.

### **4.2.1 Opredelitev ukrepa in njegovih ciljev**

Glavni namen ukrepa je zmanjšanje brezposelnosti visoko izobraženih žensk ter spodbuda teh na samostojno podjetniško pot. Z ukrepom se zasleduje tudi cilje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020, katerih glavni namen, kot je zapisano že zgoraj, je zmanjšati neenakost med spoloma. Ciljna skupina so terciarno izobražene ženske, ki so bile pred vključitvijo v program prijavljene v evidenci brezposelnih najmanj 3 mesece in bi se želele podati na samostojno podjetniško pot (MDDSZ 2020).

Ukrep se je izvajal v obliki subvencioniranja samozaposlitve v novoustanovljenih poslovnih subjektih v višini 5.000,00 EUR, pogoj pa je, da more poslovni subjekt poslovati najmanj 24 mesecev, v nasprotnem primeru je subvencijo treba vračati. Kandidatke so morale opraviti program podjetniškega usposabljanja (MDDSZ 2018).

Program podjetniškega usposabljanja z nazivom Podjetnost je ženskega spola je organizirala Javna agencija SPIRIT in je potekal na petih lokacijah po Sloveniji. Obsegal je uvajanje v podjetništvo, pogovore z mentorji, priprave tržnih raziskav, razvoj poslovnega načrta v obsegu 100 ur. Kandidatke so po uspešno zaključenem programu pridobile certifikat, s katerim so lahko podale vlogo za dodelitev subvencije (Skalar Komljanc idr. 2016).

Glavni namen programa, kot pravijo na agenciji SPIRIT, ni samo zmanjševanje revščine in brezposelnosti, temveč celovita podpora za uspešno poslovanje in spodbujanje njihove rasti, kar vključuje sistematično usposabljanje in izobraževanje. Vse to posledično pripomore h kreiranju novih delovnih mest in v končni fazi prispevek k družbeni blaginji. V agenciji strmijo k rednemu usposabljanju novo nastalih podjetij ter že aktivnih podjetij, saj ugotavljajo, da le 10 % podjetnic zaposli še eno osebo, povprečna samozaposlena ženska pa ustvari manj kot 344 EUR mesečnega dohodka po poplačilu stroškov in obveznosti (Skalar Komljanc idr. 2016; 2017).

#### ***4.2.2 Dosedanji rezultati programa samozaposlitve visoko izobraženih žensk***

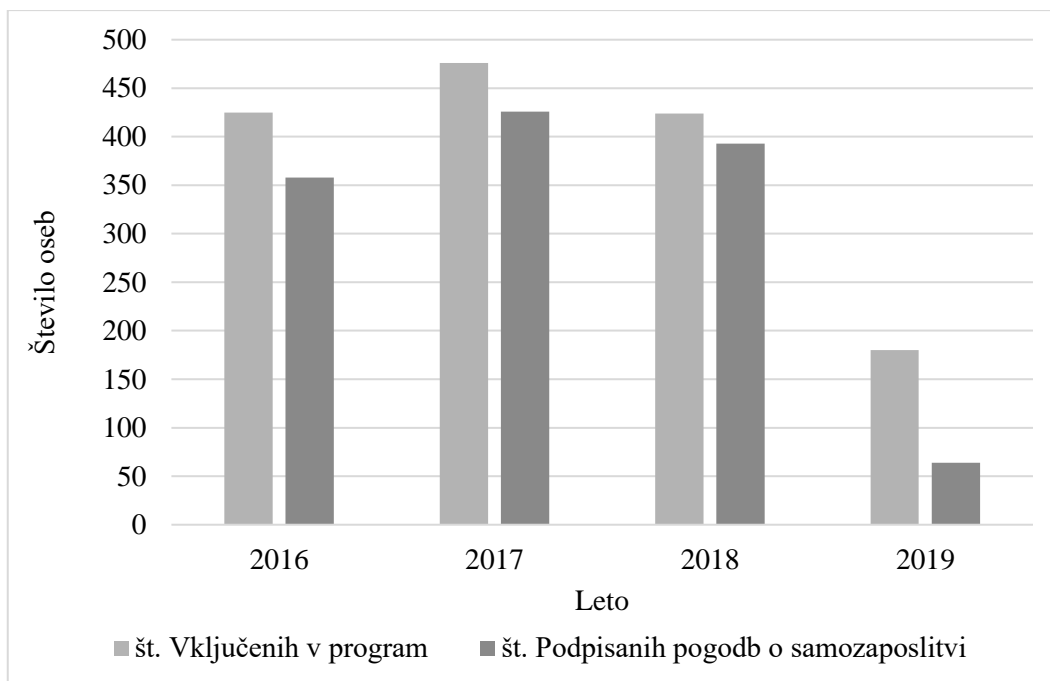
V letu 2016 je bilo v program podjetniškega usposabljanja vključenih 425 udeleženk. Po zaključku programa je 358 udeleženk (84 %) podpisalo pogodbo o samozaposlitvi (ZRSZ 2017).

V letu 2017 je bilo v program podjetniškega usposabljanja vključenih 476 udeleženk, od tega se jih je samozaposlilo 426 (Skalar Komljanc idr. 2017).

V letu 2018 se je programa udeležilo 424 kandidatke, od tega se jih je samozaposlilo 393 (ZRSZ 2019a; Skalar Komljanc idr. 2018).

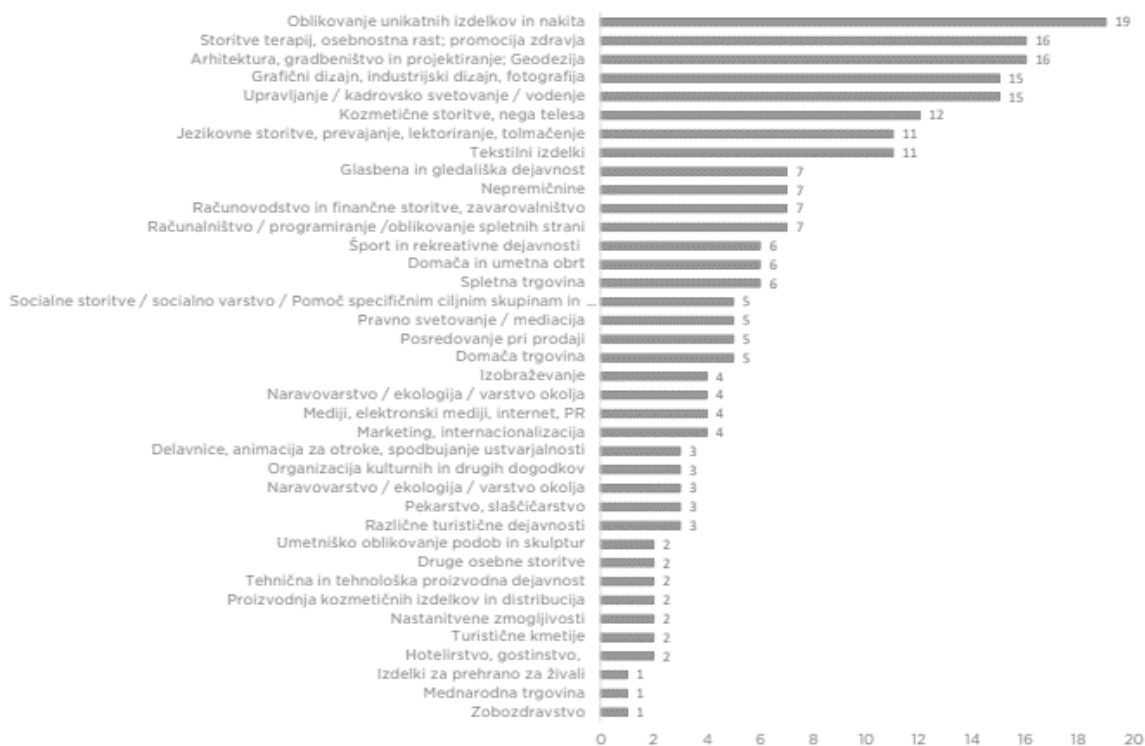
V letu 2019 je program podjetniškega usposabljanja izvajala Doba fakulteta. V programu je sodelovalo 180 kandidatke, končni izpit jih je opravilo 64 (Skalar Komljanc 2019).





**Slika 14: Število vključenih v programe v primerjavi s številom sklenjenih pogodb.**

Vir: ZRSZ 2017, 2019b; Skalar Komljanc idr. 2017, 2018; Skalar Komljanc 2019.



**Slika 15: Dejavnosti novih podjetnic.**

Vir: Skalar Komljanc idr. 2016.

Kot kažejo rezultati programa, je nekaj izmed podjetnic svojo dejavnost tudi uspešno razširilo in zaposlujejo tudi nove sodelavce. S tem pozitivno prispevajo h kreiranju novih delovnih mest in pozitivno prispevajo k nadaljnjemu razvoju podjetništva. Čeprav v Sloveniji vključevanje

žensk v podjetništvo narašča, je podjetnic še vedno najn kot tretjina (Skalar Komjanc idr. 2018).

Glavni razlogi za ustanovitev podjetja, ki jih udeleženske programa navajajo, so želja po samostojnosti, finančna neodvisnost, razrešitev brezposelnosti ter subvencija za samozaposlitev. Samozaposlitev jim omogoča časovno fleksibilnost, usklajevanje poslovnih zahtev in potreb otrok. Kot glavne ovire za obstoj in uspešno rast podjetja pa so kandidatke navedle pomanjkanje financ, pomanjkanje in iskanje tržnih priložnosti ter usklajevanje poslovnih in družinskih obveznosti (Skalar Komjanc idr. 2018).

Glavni pokazatelj uspešnosti programa je pogojena dvoletna ohranitev samozaposlitve. Med 359 kandidatkami, ki so se samozaposlile leta 2016, jih je 52, ki so zaradi nepredvidenih okoliščin oz. spremenjenih razmer na trgu predčasno prekinile samozaposlitev. Ostale kandidatke podjetniško pot nadaljujejo; 181 kandidatk uspešno nadaljuje pot tudi po preteku dvoletnega obdobja. V letu 2017 je od 426 samozaposlenih kandidat, samozaposlitev zaradi nepredvidenih okoliščin oz. spremenjenih razmer na trgu prekinilo 26, ostale pa samozaposlitev uspešno nadaljujejo (Skalar Komjanc idr. 2018).

Po podatkih MDDSZ se programi spodbujanja samozaposlovanja za brezposelne osebe v letu 2020 ne bodo več izvajali. V letu 2020 bo potekalo samo financiranje že izvedenih aktivnosti v programu Sofinanciranje projektov spodbujanja podjetništva med mladimi 2017–2019 (MDDSZ 2019c).

## 5 SKLEP

V sklepu predstavljamo ključne ugotovitve in možnosti za nadaljnje raziskave.

V zaključni projektni nalogi smo opisali položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela v Sloveniji. V teoretičnem delu smo s pomočjo literature ugotovili, da je neenakost med spoloma, kljub prizadevanju države in s sprejetimi ukrepi še vedno prisotna na trgu dela. Da bi lažje razumeli njihov položaj na trgu dela danes, smo najprej v teoretičnem delu raziskali vlogo žensk skozi zgodovino. Ugotovili smo, da so bile skozi vsa zgodovinska obdobja slabše izobražene in obravnavane, poleg tega pa so veliko pravic pridobile kasneje kot moški. Vse to je pustilo svoj pečat na trgu dela še danes. Velja omeniti, da se je stanje začelo izboljševati s feminističnimi gibanji, kasneje pa z vstopom Slovenije v Evropsko unijo, ta si prizadeva doseči enakost med spoloma, uresničuje pa jih s pomočjo zakonov in uredb.

Danes so ženske v Sloveniji bolj izobražene kot moški, imajo enake pravice in možnosti, dejanske enakosti na trgu dela pa ne moremo potrditi. K neenakemu položaju žensk na trgu dela prispeva več dejavnikov, kot ključne izpostavljam: vključenost žensk v starševanje, usklajevanje dela in družine, spolne stereotipe in spolno poklicno segregacijo. Da bi še natančneje analizirali njihov položaj na trgu dela, smo v empiričnem delu s statističnimi podatki tudi konkretno analizirali položaj visoko izobraženih žensk na trgu dela. Podatki so pokazali, da imajo visoko izobražene ženske nižjo stopnjo zaposlenosti ter višjo stopnjo brezposelnosti. Prevladujejo v atipičnih oblikah zaposlovanja, ki pogosto vodijo v prekarstvo in s tem v socialno negotovost. Podatki prav tako kažejo, da je plačna vrzel med spoloma v Sloveniji še vedno prisotna in da so razlike v plačah med moškimi in ženskami očitne, največje razlike pa opazimo ravno med visoko izobraženimi.

V nadaljevanju ukrepov APZ za zmanjševanje neenakosti med spoloma na trgu dela in na podlagi podatkov o vključenosti in uspešnosti programov smo ugotovili, da imajo ukrepi pozitivne učinke, zato bi bilo smiselno povečati njihovo vlogo in pomen. Posebno pozornost smo namenili ukrepu spodbujanja ženskega podjetništva. Prikazali smo dosegljive podatke o rezultatih ukrepa. Ukrep opisujemo kot odlično odskočno desko za visoko izobražene ženske, ki na samostojno podjetniško pot vstopajo z željo, poslovno idejo in zagnanostjo, kar hkrati vpliva na zmanjševanje brezposelnosti. Za ženske, ki na samostojno podjetniško pot vstopajo iz nuje, pa menimo, da je ta ukrep le kratkoročna rešitev za zmanjšanje brezposelnosti. Menimo, da bi učinke in učinkovitosti tega programa bilo smiselno v prihodnje analizirati še podrobneje, pri čemer je treba počakati še na dostopnost podrobnejših podatkov.

V zaključni projektni nalogi smo se ukvarjali s trenutnim položajem visoko izobraženih žensk na trgu dela. Menimo, da je ta tema, še posebej glede na obstoječe statistike, izjemno pomembna, a pogosto deležna premalo pozornosti. Radi bi poudarili, da se stanje na tem področju sicer izboljšuje, saj kot je že omenjeno, Slovenija in Evropska unija z ukrepi in zakonskimi uredbami stremita k doseganju enakosti spolov. Da bi pa dosegli dejansko enakost

pa je treba še nadaljnje ukrepanje in ozaveščanje, saj je v interesu vseh nas, da se stanje na trgu dela izboljša in v končni fazi, da dosežemo dejansko enakost med spoloma.

Zaključno projektno nalogo smo izvajali v času epidemije COVID-19, zato smo bili omejeni pri pridobivanju podatkov. Želeli bi tudi opozoriti, da bi morali biti tovrstni podatki bolj dostopni javnosti. Menimo, da bi lahko s konkretnjšimi podatki rezultate ukrepa še natančneje predstavili, kar pušča prostor za nadaljnje analize področja.

## LITERATURA

- Bilban, Marjan. 2018. *Prekarno delo*. [Http://www.zvd.si/media/medialibrary/2020/01/Zavod\\_za\\_varstvo\\_pri\\_delu\\_RDV\\_6\\_2018\\_Prekarno\\_delo.pdf](http://www.zvd.si/media/medialibrary/2020/01/Zavod_za_varstvo_pri_delu_RDV_6_2018_Prekarno_delo.pdf) (24. 7. 2019).
- Burger, Anže, Matija Vodopivec, Suzana Laporšek, Milan Vodopivec in IZA, Research Institute for the Study of Labor. 2017. *Impact evaluation of key employment programmes in Slovenia*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zaposlovanje/Razvoj\\_strategij\\_reform\\_na\\_podrocju\\_socialnih\\_politik\\_v\\_Sloveniji/WP\\_1\\_ALMPs.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podrocju_socialnih_politik_v_Sloveniji/WP_1_ALMPs.pdf) (24. 7. 2019).
- Caliendo, Marco. 2016. *Start-up subsidies for the unemployed: Opportunities and limitations*. [Https://www.econstor.eu/handle/10419/148443](https://www.econstor.eu/handle/10419/148443) (7. 9. 2020).
- Černigoj-Sadar, Nevenka. 2000. Spolne razlike v formalnem in neformalnem delu. DR XVI (34–35): 31–52.
- EIGE (European Institute for Gender Equality). 2019. *What lies behind the gender pay gap?* [Https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap) (20. 6. 2020).
- EIGE (European Institute for Gender Equality). 2020. *Gender equality index*. [Https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/SI](https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/SI) (5. 9. 2020).
- Eurostat. 2020a. *Statistical Database*. [Https://ec.europa.eu/eurostat/data/database](https://ec.europa.eu/eurostat/data/database) (20. 6. 2020).
- Eurostat. 2020b. *Coronavirus may drive change in precarious employment*. [Https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200511-1](https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200511-1) (5. 9. 2020).
- Evropska komisija. 2017. *Helping unemployed creating their own work in the new economy*. [Https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18257&langId=en](https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18257&langId=en) (7. 9. 2020).
- Evropska komisija. 2018. *Dan enakega plačila: skupna izjava prvega podpredsednika Fransa Timmermansa ter komisark Marianne Thyssen in Věre Jourove*. [Https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sl/STATEMENT\\_19\\_6192](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sl/STATEMENT_19_6192) (18. 6. 2020).
- Evropski parlament. 2020. *Razlike v plačah med spoloma: dejstva in številke*. [Https://www.europarl.europa.eu/news/sl/headlines/society/20200227STO73519/razlike-v-placah-med-spoloma-dejstva-in-stevilke-infografika](https://www.europarl.europa.eu/news/sl/headlines/society/20200227STO73519/razlike-v-placah-med-spoloma-dejstva-in-stevilke-infografika) (20. 6. 2020).
- Humer, Živa in Saša Panić. 2015. *Politika enakosti spolov v Sloveniji*. Bruselj: Evropska unija.
- ILO (International Labour Organization). 2018. *Decent work*. [Https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm) (1. 9. 2020).
- Jazbec, Milan, Marina Lukšič Hacin, Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer. 2009. *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*. Ljubljana: Založba ZRC, ZRC SAZU.
- Jogan, Maca. 2004. *Slovenska postmoderna družba in spolna neenakost*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Jogan, Maca. 2005. *Katoliška cerkev in diskriminacija žensk. Teorija in praksa*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.

- Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Igor Ignjatovič. 2015. *Od prožnosti do prekarnosti dela: Stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja*. <https://search.proquest.com/docview/1699241743?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true> (3. 9. 2020).
- Kleven, Henrik, Camille Landais in Jakob Egholt Sogaard. 2018. *Children and gender inequality: Evidence from Denmark*. <https://www.nber.org/papers/w24219.pdf> (18. 6. 2020).
- Kresal, Barbara in Katarina Kresal Šoltes. 2016. *Usklajevanje dela in družine: Primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah*. <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/12/Priročnik-Usklajevanje-dela-in-dru%C5%BEine-%E2%80%93-primeri-dobrih-praks-v-kolektivnih-pogodbah.pdf> (3. 9. 2020).
- Laporšek, Suzana, Valentina Franca in Ana Arzenšek. 2018. Kako dostojne so nove oblike dela v Sloveniji? *Economic and Business Review for Central and South-Eastern Europe* 20: 129–173.
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2015. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016/2020*. [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/zaposlovanje/Smernice\\_APZ\\_2016\\_2020\\_\\_final.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf) (24. 7. 2019).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2016. *RESOLUCIJA o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020*. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Dokumenti/Enakost-spolov/Publikacije/196fffc9a7/NFMPublikacijaResolucijaSI.pdf> (12. 9. 2020).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2018. *Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2017*.
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2019a. *Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2018*. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Letno-porocilo-o-izvajanju-ukrepov-drzave-na-trgu-dela-2018.doc> (5. 9. 2020).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2019b. *Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2019*. <https://www.gov.si teme/aktivna-politika-zaposlovanja/> (5. 9. 2020).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2019c. *Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2020*. <https://www.gov.si teme/aktivna-politika-zaposlovanja/> (2. 9. 2020).
- MDDSZ (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti). 2020. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Katalog-sprememba-4.3.2020.doc> (26. 8. 2020).
- Mladinski svet Slovenije. 2019. *(Mlade) ženske v politiki*. <http://mss.si/novice/mlade-zenske-v-politiki/> (27. 8. 2020).
- Mrgole Jukič, Tjaša in Miranda Andrič. 1998. *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012. *How does education affect employment rates? Education at a glance 2012*. Paris: OECD Publishing. [https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag\\_highlights-2012-11-en.pdf?expires=1599404307&id=id&accname=guest&checksum=B793C137CC7BA787B2D3CE4E85361558](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag_highlights-2012-11-en.pdf?expires=1599404307&id=id&accname=guest&checksum=B793C137CC7BA787B2D3CE4E85361558) (6. 8. 2020).

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Connecting People with Jobs: The Labour Market, Activation Policies and Disadvantaged Workers in Slovenia*. [Http://www.oecd.org/employment/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia-9789264265349-en.htm](http://www.oecd.org/employment/connecting-people-with-jobs-the-labour-market-activation-policies-and-disadvantaged-workers-in-slovenia-9789264265349-en.htm) (7. 9. 2020).
- Poje, Andreja in Metka Rokсандić. 2013. *Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma*. [Https://skei.si/uploads/skei2/public/\\_custom/Studija\\_A4\\_Enako\\_placilo\\_za\\_enako\\_delo.pdf](https://skei.si/uploads/skei2/public/_custom/Studija_A4_Enako_placilo_za_enako_delo.pdf) (3. 9. 2020)
- Skalar Komljanc, Mojca, Marta Turk in Gorazd Mihelič. 2017. *Slovenske podjetnice začetnice: pregled poslovnih idej in rešitev programa usposabljanja Podjetnost je ženskega spola*. Ljubljana: Spirit Slovenija, javna agencija, Sektor za spodbujanje podjetništva, inovativnosti in tehnološkega razvoja.
- Skalar Komljanc, Mojca, Marta Turk in Gorazd Mihelič. 2018. *Slovenske podjetnice začetnice: pregled poslovnih idej in rešitev programa usposabljanja Podjetnost je ženskega spola*. Ljubljana: Spirit Slovenija, javna agencija, Sektor za spodbujanje podjetništva, inovativnosti in tehnološkega razvoja.
- Skalar Komljanc, Mojca, Marta Turk, Sabina Koleša, Gorazd Mihelič, Damjana Košir in Mavricija Batič. 2016. *Slovenske podjetnice začetnice: pregled poslovnih idej in rešitev programa usposabljanja Podjetnost je ženskega spola*. Ljubljana: Spirit Slovenija, javna agencija, Sektor za spodbujanje podjetništva, inovativnosti in tehnološkega razvoja.
- Skalar Komljanc, Mojca. 2019. *Slovenske podjetnice začetnice: pregled poslovnih idej in rešitev programa usposabljanja Podjetnost je ženskega spola*. Ljubljana: Spirit Slovenija, javna agencija, Sektor za spodbujanje podjetništva, inovativnosti in tehnološkega razvoja.
- Smith, Nicholas D. 1983. *Plato and Aristotle on the Nature of Women*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2010. *Menedžerke v Sloveniji*. [Https://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf](https://www.stat.si/doc/pub/Menedzerke.pdf) (27. 8. 2020).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2016. *Stroški dela po socioekonomskih značilnostih zaposlenih in samozaposlenih*. [Https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/8259](https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/8259) (2. 9. 2020).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2018. *Aktivno in neaktivno prebivalstvo, Slovenija, priložnostni modul, 2. četrletje 2017*. [Https://www.stat.si/statweb/News/Index/7302](https://www.stat.si/statweb/News/Index/7302) (2. 9. 2020).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2019a. *Delež žensk na vodstvenih položajih*. [Https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.4-dele%C5%BE-%C5%BEensk-na-vodstvenih-polo%C5%BEajih](https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.4-dele%C5%BE-%C5%BEensk-na-vodstvenih-polo%C5%BEajih) (3. 9. 2020).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2019b. *Plačna vrzel med spoloma*. <https://www.stat.si/Pages/cilji/cilj-5.-dose%C4%8Di-enakost-spolov-ter-krepiti-vlogo-vseh-%C5%BEensk-in-deklic/5.1-pla%C4%8Dna-vrzel-med-spoloma> (2. 9. 2020).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2019c. *Povprečne mesečne bruto plače v javnem in zasebnem sektorju po doseženi izobrazbi in spolu, Slovenija, letno*. [Https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10\\_Dem\\_soc/10\\_Dem\\_soc\\_07\\_trg\\_dela\\_\\_10\\_p\\_lace\\_\\_03\\_07113\\_strukt\\_statistika/0711340S.px/table/tableViewLayout2/](https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc_07_trg_dela__10_p_lace__03_07113_strukt_statistika/0711340S.px/table/tableViewLayout2/) (21. 3. 2020).

- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2020. *Diplomanti terciarnega izobraževanja po vrsti izobraževanja, področju izobraževanja in po spolu, Slovenija. 2012–2017*.  
[https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10\\_Dem\\_soc/10\\_Dem\\_soc\\_\\_09\\_izobrazevanje\\_\\_90\\_Arhiv\\_\\_20\\_terc\\_izobraz\\_\\_02\\_diplomanti/0955442S.px/](https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__09_izobrazevanje__90_Arhiv__20_terc_izobraz__02_diplomanti/0955442S.px/) (3. 9. 2020).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). B. 1. *Mednarodni dan žensk*.  
<https://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/10817/sl-dan-zensk.pdf> (27. 8. 2020).
- Svetek, Mojca. 2019. *Spolni stereotipi in diskriminacija žensk na trgu dela: psihološki pogled*. Ljubljana: Psihološka obzorja.
- Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Šorn, Mojca, Nina Vodopivec in Žarko Lazarevič. 2015. *Žensko delo: delo žensk v zgodovinski perspektivi*. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino.
- Tamašauskienė, Zita, Algis Šileika in Alma Mačiulytė. 2008. Theoretical and practical aspects of wages differentiation. *Socialiniai tyrimai* (3): 165–178.
- ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2017. *Program spodbujanja ženskega podjetništva se nadaljuje*. <https://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo/program-spodbujanja-zenskega-podjetnistva-se-nadaljuje> (29. 8. 2019).
- ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2018. *Poslovni načrt za leto 2018*.  
[https://www.ess.gov.si/\\_files/10928/Poslovni\\_nacrt\\_ZRSZ\\_2018.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/10928/Poslovni_nacrt_ZRSZ_2018.pdf) (2. 9. 2020).
- ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2019a. *Letno poročilo 2018*.  
[https://www.ess.gov.si/\\_files/12735/ZRSZ\\_letno\\_poslovno\\_porocilo\\_2018.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/12735/ZRSZ_letno_poslovno_porocilo_2018.pdf).
- ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2019b. *Strokovna izhodišča za leto 2019*. [https://www.ess.gov.si/\\_files/12767/strokovna\\_izhodišca\\_2020.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/12767/strokovna_izhodišca_2020.pdf) (6. 9. 2020).
- ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2020. *Programi zaposlovanja*.  
[https://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah/programi\\_zaposlovanja](https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/programi_zaposlovanja) (6. 9. 2020).
- Žaler, Jasna. 2016. *Ali na odločitev o materinstvu vpliva delodajalec*.  
<https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/ali-na-odlocitev-o-materinstvu-vpliva-delodajalec-3371> (3. 9. 2020).

## VIRI

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). *Uradni list RS*, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). *Uradni list RS*, št. 26/14, 90/15, 75/17- ZUPJS-G in 14/18.
- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). *Uradni list RS*, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19 in 11/20 – odl. US.
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO). *Uradni list RS*, 93/07.