

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

MARTINA PRETNAR



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Zaključna projektna naloga

PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA MLADIH ŽENSK V SLOVENIJI

Martina Pretnar

Koper, 2018

Mentor: viš. pred. mag. Suzana Sedmak



## POVZETEK

Zaključna projektna naloga se osredotoča na položaj mladih žensk na trgu delovne sile v Sloveniji. Namen naloge je bil ugotoviti, kakšno je trenutno stanje pri zaposlovanju mladih žensk, ter raziskati težave in ovire pri vstopu na trg. Zastavljeni cilji so s pomočjo dostopnih podatkov ugotoviti stopnjo brezposelnosti mladih žensk, ugotoviti, kakšno je trenutno stanje na področju enakih možnosti na trgu, ter predstaviti ukrepe države in Evropske unije za zaposlovanje mladih žensk. V empirični raziskavi smo s pomočjo anketnega vprašalnika ugotavljali, katere so največje težave in ovire, s katerimi se srečujejo mlade ženske pri iskanju zaposlitve. Raziskava je potrdila mnenje, da so ženske v slabšem položaju že ob vstopu na trg dela. Ovira za mlade ženske je zaradi kasnejšega vstopa na trg dela predvsem neizkušenost in premalo praktičnega znanja. Večina mladih žensk se je pripravljena za pridobitev delovnega mesta tudi dodatno izobraževati. Neenakost se kaže pri plačilu za enako delo, kjer so plačane manj. Zaposlovanje mladih je v naši državi in nasploh v Evropski uniji še vedno pereč problem, ki se ga poskuša rešiti z različnimi ukrepi; nekateri so predstavljeni v nalogi.

*Ključne besede:* mlade ženske, zaposlovanje, neenakost, trg dela.

## SUMMARY

Final thesis focuses on the position of young women in the labour market. Our intention was to find out what is the current situation in the employment of young women, as well as, to research the main obstacles and difficulties young women encounter entering the labour market. Our research goals were to find out what is the rate of unemployed young women, what is the current situation regarding equal opportunities in the labour market, as well as, to research and present the EU initiatives to provide increasing labour-force participation, rising the employment rate of women and to strengthen the equal pay between women and men. With the use of questionnaires we asked young women what are the biggest obstacles and difficulties they encounter when seeking employment. Our research confirmed generally spread opinion that women have an inferior position from the moment of entering the labour market. The main obstacle seems to be the lack of experience and practical expertise. To get a job, most young women are willing to take courses, get trainings and gain specific further qualifications. The employment of young women in our country and the EU in general is still one of the main problems needed to be regulated. Some of the measures are presented in the final thesis.

*Key words:* young women, employment, labour market, inequality.

UDK: 331.5-005.2(497.4)(043.2)





## VSEBINA

<b>1 Uvod.....</b>	<b>1</b>
1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč.....	1
1.2 Namen in cilji diplomskega dela .....	2
1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev .....	2
1.4 Predpostavke in omejitve diplomskega dela .....	3
<b>2 Položaj mladih žensk na trgu dela .....</b>	<b>4</b>
2.1 Mlade ženske na trgu dela v preteklosti .....	4
2.2 Mlade ženske na trgu dela danes .....	4
<b>3 Problemi, s katerimi se srečujejo mlade ženske pri vstopu na trg dela .....</b>	<b>6</b>
3.1 Neenakost spolov na trgu dela.....	6
3.1.1 Neenakost pri funkcijah v podjetju .....	6
3.1.2 Razlike v plačah .....	7
3.2 Usklajevanje delovnega in družinskega življenja.....	8
<b>4 Ukrepi države in Evropske unije .....</b>	<b>9</b>
4.1 Aktivna politika zaposlovanja .....	10
4.1.1 1. ukrep – Usposabljanje in izobraževanje.....	10
4.1.2 2. ukrep – Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev .....	11
4.1.3 3. ukrep – spodbude za zaposlovanje.....	11
4.1.4 4. ukrep – kreiranje delovnih mest.....	11
4.1.5 5. ukrep – spodbujanje samozaposlovanja .....	12
4.2 Jamstvo za mlade.....	12
4.3 Trajno zaposlovanje mladih.....	13
4.4 Spodbujanje ženskega podjetništva .....	13
<b>5 Raziskava o zaposlovanju mladih žensk .....</b>	<b>15</b>
5.1 Potek in značilnosti raziskave.....	15
5.2 Predstavitev rezultatov .....	15
5.3 Glavne ugotovitve .....	22
<b>6 Sklep .....</b>	<b>23</b>
<b>Literatura.....</b>	<b>24</b>
<b>Priloga .....</b>	<b>27</b>



## PONAZORILA

Slika 1: Ženske po starosti .....	15
Slika 2: Ženske po formalni izobrazbi .....	16
Slika 3: Ženske po statusu .....	16
Slika 4: Ali misliš, da si kot ženska težje zaposljiva? .....	17
Slika 5: Največja ovira pri iskanju zaposlitve .....	17
Slika 6: Čemu daješ prednost pri iskanju zaposlitve? .....	18
Slika 7: Si se pripravljena za pridobitev zaposlitve dodatno izobraževati? .....	18
Slika 8: Značilnosti dela, ki bi ga sprejele, da bi se izognile brezposelnosti .....	19
Slika 9: Ali se ti zdi, da imajo moški večje možnosti za zaposlitev kot ženske? .....	19
Slika 10: Zaposlitev in odločitev za samostojno življenje in družino .....	19
Slika 11: Ustreznost izobrazbe glede na zaposlitev .....	20
Slika 12: Vpliv materinstva na iskanje zaposlitve .....	20
Slika 13: Ali misliš, da se moraš kot ženska bolje potruditi, da dosežeš enak položaj v podjetju kot moški? .....	21
Slika 14: Ali bi žrtvovala svojo kariero za podporo karieri partnerja? .....	21
Slika 15: Enake priložnosti in naloge pri delu kot moški .....	22

## **KRAJŠAVE**

UMAR	Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
EEAS	Evropska služba za zunanje delovanje
EC	Evropska komisija
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
EUROPARL	Evropski parlament





# 1 UVOD

V preteklosti je bila temeljna naloga ženske ostati doma in skrbeti za otroke ter dom. Ženska je bila skozi zgodovino manjvredna in manj sposobna od moškega in normalno ter moralno sprejemljivo je bilo, da se ženska lahko v družbi uveljavi samo na zasebnih področjih.

## 1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Skozi stoletja so ženske pridobivale več možnosti za vstop na trg dela in s tem je postala skrb za družino samo obdobje v življenju in ne več le primarna funkcija.

Sodobne ženske so dvojno obremenjene, saj jih večina poleg plačanega dela skrbi še za velik delež gospodinjskih del in se jih večina hkrati bolj udeležuje v skrbi za družino. Tudi iz podatkov o izrabi dopusta za nego in varstvo otrok je razvidno, da ga v 90 odstotkih izrabijo ženske, prav tako izrabo dopusta za nego bolnega družinskega člana v 80 odstotkih izrabijo ženske (MDDSZ 2013). Moški in ženske so enakopravni, dokler so v izobraževalnem procesu. Ženske ponavadi prej in bolj uspešno končajo študijske programe, najdejo zaposlitev, kasneje, ko se odločijo za družino, pa praviloma težje usklajujejo delo in družinsko življenje. Slovenke v gospodinjstvu na teden opravijo povprečno 32 neplačanih ur, moški pa samo 15 (EEAS 2017).

Po podatkih Evropske komisije se ženske tako v Sloveniji kot tudi v drugih državah EU kljub napredni zakonodaji in enakim možnostim do izobrazbe še vedno srečujejo z ovirami, ki jim onemogočajo, da bi v celoti uveljavljale svoje pravice na področju dela. Po podatkih raziskave iz lanskega leta ženske v Sloveniji opravijo za 60 minut več neplačanega rednega dela na dan kot moški, kar pomeni, da v službi preživijo več časa, pa zato niso plačane (EC 2017a).

Težave so prav tako pri neenakosti plačila. Pri primerjavi mladih moških in žensk, starih od 15 do 24 let, imajo moški povprečno več kot deset odstotkov višjo plačo od žensk. Po podatkih SURS-a je leta 2016 povprečni mesečni bruto dohodek moških, ki so v delovnem razmerju, znašal 1732 evrov, povprečni mesečni bruto dohodek ženske v delovnem razmerju pa 1630 evrov. V skoraj vseh sektorjih gospodarstva je bila plača žensk nižja od plače moških. Kar seveda močno vpliva na zaslužek, ki ga ženska kumulativno zasluži v vseh letih, ko je zaposlena, in hkrati tudi na pokojnino (SURS 2016).

Če bi ženske v večji meri sodelovale pri odločanju v gospodarstvu, bi lahko prispevale k večji produktivnosti in inovativnosti v podjetju, s tem pa bi se spodbujala tudi konkurenčnost, kar je temelj za uspešno gospodarstvo. V študiji, ki so jo opravili na Finskem, so ugotovili, da je v podjetjih, v katerih so v upravnem odboru moški in ženske enako zastopani, v povprečju za 10 odstotkov več dobička, kot v tistih, kjer imajo v upravnem odboru samo moške (EC 2017b).

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje (ZZRS 2016) je bilo ob koncu leta 2016 na Zavodu prijavljenih 49.707 žensk, kar je polovica oz. 49,9 % med vsemi brezposelnim. V Evropski uniji se pri uravnoteženi zastopanosti spolov v zadnjem času dosega približno 0,5 odstotne točke napredka na leto, kar pomeni, da bo potrebnih še 50 let, da bodo na vodilnih mestih ženske enako zastopane kot moški (Robnik 2012, po Lorenčič 2015, 66). V poročilu o izvajanju pobud za zaposlovanje mladih v državah članicah odbor za pravice žensk in enakost spolov izpostavlja položaj mladih žensk in poudarja, da morajo države članice zagotoviti, da bodo mlade ženske prejemale kakovostne ponudbe za zaposlitev in da ne bodo prisiljene v negotove zaposlitve, premalo plačano delo, delo za določen čas in delo, ki jim zagotavlja malo delavskih pravic. Države morajo poiskati možnosti, da bodo podpirale mlade ženske, ki vstopajo na trg dela ali se izobražujejo. S ciljno usmerjenimi politikami naj bi podprli vključitev mladih žensk v vsa področja gospodarstva, prav tako na področje znanosti, tehnologij, inženirstva in matematike. Članice Evropske unije naj bi zlasti tistim mladim ženskam, ki živijo v oddaljenih območjih in na podeželju, zagotovile možnost do izobraževanja na področju elektronskih in digitalnih znanj. Le tako jim bodo lahko pomagale pri doseganju trajnostne, dolgoročne ekonomske neodvisnosti (EUROPARL 2017)

## **1.2 Namen in cilji diplomskega dela**

Namen diplomske naloge je ugotoviti trenutno stanje na področju zaposlovanja mladih žensk in raziskati težave ter ovire, s katerimi se srečujejo pri vstopu na trg delovne sile. Hkrati želim odgovoriti na vprašanje, kakšne možnosti jim ponujata država in okolje, v katerem živimo.

Cilji raziskave so:

- s pomočjo strokovne literature in dosegljivih podatkov opredeliti in ugotoviti stopnjo brezposelnosti mladih žensk;
- s pomočjo podatkov Statističnega urada RS ugotoviti, kakšno je trenutno stanje na področju enakih možnosti na trgu, in ga kasneje primerjati z lastno raziskavo;
- predstaviti ukrepe države in Evropske unije za zaposlovanje mladih žensk;
- pripraviti in izpeljati empirično raziskavo s pomočjo anketnega vprašalnika na vzorcu 100 žensk in ugotoviti, katere so največje težave in ovire, s katerimi se srečujejo pri iskanju zaposlitve.

## **1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev**

Pri pisanju diplomske naloge se bom v prvem delu osredotočila predvsem na preučevanje strokovne literature, analizirala bom ugotovitve posameznih avtorjev in jih primerjala, relevantne ugotovitve bom predstavila. S pomočjo podatkov Statističnega urada RS in Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje bom ugotovila, kakšno je trenutno stanje na področju zaposlovanja mladih žensk.

V drugem delu diplomske naloge bom izvedla kvantitativno raziskavo s pomočjo anketnega vprašalnika. To orodje mi bo omogočilo hitro zbiranje podatkov, saj jo bom izvedla preko spletne strani MojaAnketa.si ter Facebooka. Vprašanja bodo odprtega in zaprtega tipa. Vzorec bo zajel 100 žensk in bo priložnostni, saj bodo v raziskavo vključene osebe, ki želijo odgovarjati na spletno anketo ob predpostavki, da so ženske in so stare med 18 in 35 let. Pridobljene podatke bom analizirala, rezultate interpretirala in tudi grafično prikazala.

#### **1.4 Predpostavke in omejitve diplomskega dela**

V projektni nalogi bom pri analizi trenutnega stanja uporabila predvsem podatke Statističnega urada RS, Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in Evropske komisije, moja predpostavka je, da so ti podatki resnični, saj se k temu zavezujejo vse te organizacije. Prav tako predpostavljam, da so mlade ženske na trgu delovne sile v slabšem položaju kot moški. Velikokrat so jim delodajalci manj naklonjeni, saj imajo delodajalci pomisleke pri njihovem zaposlovanju zaradi morebitnih daljših izostankov z delovnega mesta zaradi porodniških dopustov in/ali dopustov za nego družinskih članov. Predpostavljam, da so mlade ženske diskriminirane že na zaposlitvenih razgovorih, saj jim delodajalci zastavljajo osebna vprašanja, ki niso pomembna za delovno mesto, ki ga bodo opravljale. Omejitev predstavlja osredotočenost izključno na mlade ženske, dodatna omejitev je področje Slovenije. Na osnovi majhnega števila oseb rezultatov ne bo mogoče posploševati na celotno populacijo.

## **2 POLOŽAJ MLADIH ŽENSK NA TRGU DELA**

Če hočemo dojeti težave, s katerimi se soočamo v današnjem času pri zaposlovanju mladih žensk, se moramo ozreti v zgodovino. Upoštevati moramo celotne družbene spremembe, zlasti razredne boje, osvobajanje časa, ki se umeščajo v pojmovne okvire družine in prostega časa. Po drugi svetovni vojni se je položaj žensk zelo izboljšal, vključevale so se v izobraževalni proces, prišlo je do tehnološkega napredka in ženske so zelo hitro vstopale na trg dela. Posledično so se povečale investicije v človeški kapital, možnosti za zaposlitev, prišlo pa je tudi do zmanjšanja pri razlikah v delovnih dejavnostih med moškimi in ženskami (Olivetti in Petrongolo 2017).

### **2.1 Mlade ženske na trgu dela v preteklosti**

S pojavom Socialistične federativne republike Jugoslavije (SFRJ) so se pričakovanja družbe v odnosu do žensk povečala, pričakovalo se je, da bodo aktivne tako na trgu dela kot tudi v zasebnem življenju. V zasebnem življenju pa ni bilo posebnega napredka. Na področju nalog v sferi zasebnega življenja (npr. pri skrbi za otroke in vsakodnevnih gospodinjskih opravilih) je večina nalog še vedno predvsem naloga žensk. V petnajstih letih, odkar je Slovenija postala samostojna, ni imela ženskih kvot, ženske pa so bile na političnih vodilnih položajih nizko zastopane. Ker so se pojavili pritiski organizacij pa tudi civilne družbe, je država spremenila zakonodajo sredi prejšnjega desetletja in se odločila, da sprejme spolne kvote za različne vrste volitev, iz tega je izvzela volitve v Državni svet Republike Slovenije. Kljub temu da je prišlo do napredka na številnih področjih, je delež žensk na vodilnih političnih položajih še vedno majhen glede na delež celotnega prebivalstva. Vseskozi je bil delež žensk v gospodarstvu na vodilnih mestih nizek, enako je bilo v organizacijah, ki zastopajo delodajalce in delavce (Humer in Panić 2015).

### **2.2 Mlade ženske na trgu dela danes**

Kanjuo Mrčela in ostali avtorji (2016, 8) v končnem poročilu o dostopnosti trga dela za ženske in moške iz leta 2016 zelo nazorno opišejo trenutno stanje na trgu in poudarjajo, da je bistvenega pomena za dejansko splošno enakost spolov, da se izkoristi izobrazbena in delovna zmožnost žensk. To namreč pripomore h gospodarski rasti in razvoju ter družbenemu napredku. Pomembno je, da so ženske polno zastopane in udeležene na trgu delovne sile v vseh sektorjih gospodarstva.

V zadnjih petih letih se je število zaposlitev brezposelnih oseb povečalo. Čeprav je zaposlitev obeh spolov rasla, je zaposlitev moških, ki so bili brezposelni, še vedno višja kot zaposlitev žensk. Od leta 2011 do 2016 se je znižalo število zaposlitev žensk z nižjo izobrazbo (osnovnošolsko, srednjo poklicno in tehniško, strokovno ter splošno izobrazbo). Delež zaposlitev brezposelnih žensk z višjo izobrazbo (višješolska izobrazba prve in druge stopnje)



pa se je zvišal. Če pogledamo registrirano brezposelnost, lahko ugotovimo, da je v zadnjih letih naraslo število iskalcev prve zaposlitve. Med temi je precej več mladih žensk kot moških. Ženske, ki iščejo prvo zaposlitev, zaradi izobraževanja vstopijo na trg delovne sile kasneje, največ jih je v starostni skupini 25–29 let (Kanjuro Mrčela idr. 2016).

Čeprav veliko kazalcev kaže, da so na trgu najbolj ogroženi starejši, je zaradi kopičenja prekarnega zaposlovanja in dela ter posledic, ki jih to ima na vse ostale aspekte življenja, na trgu delovne sile v Sloveniji še posebej izpostavljen položaj mladih, starih med 15 in 29 let. Pri tem je potrebno izpostaviti, da so v slabšem položaju mlade ženske, saj še posebej zanje velja, da imajo težave s preходом iz brezposelnosti oziroma preходом iz zaposlitve s krajšim delovnim časom v zaposlitev za poln delovni čas, velik delež jih je namreč zaposlenih za krajši delovni čas. Še posebej izpostavljene so mlade študentke, saj je velika verjetnost, da bodo dobile delo za določen čas (Kanjuro Mrčela idr. 2016).

V Sloveniji so mlade ženske večinoma uspešnejše v izobraževalnem procesu in bolj izobražene od mladih moških. Na položaj na trgu dela, ki ga posameznik zaseda, ima velik vpliv smer študija in stopnja izobrazbe. V Sloveniji je vključenost moških, starih med 15 in 19 let, v srednješolsko izobraževanje precej višja, kot je vključenost žensk. Največja razlika je pri vključenosti v programe poklicnega izobraževanja, kar ima precejšen vpliv na njihovo možnost za zaposlitev – ker je povpraševanje po določenih poklicih veliko večje kot ponudba le-teh. Eurostat navaja, da je odstotek žensk, starih med 20 in 24 let, ki so se vpisale v terciarna izobraževanja v letu 2016, znašal 55,9 odstotka, kar pa ima velik vpliv na to, kako uspešne so lahko ženske na trgu dela. Velik delež žensk se vpiše v programe, kjer se izobražujejo za večinoma ženske poklice iz področja družbenih ved, poslovnih ved, prava, zdravstva, sociale, izobraževanja, umetnosti in humanistike. Veliko manjši delež pa jih je na področju tradicionalno moških poklicev s področja tehnike, gradbeništva, znanosti, matematike, računalništva (Čelebič idr. 2017).

### **3 PROBLEMI, S KATERIMI SE SREČUJEJO MLADE ŽENSKÉ PRI VSTOPU NA TRG DELA**

“V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino” (Ustavno sodišče RS).

#### **3.1 Neenakost spolov na trgu dela**

Na področju, ki obravnava delovno in socialno razmerje, se načelo enakopravnosti uveljavlja v zakonskih ureditvah pravnega statusa kandidata, ki se želi zaposliti, ter že zaposlenega delavca, takrat ko o položaju prvega in drugega odloča delodajalec. Oba pravna ureditev zavaruje tako, da ne dovoli neenakosti pri obravnavanju oziroma diskriminacije. Po zakonu so nekatere prepovedi lahko še posebej izpostavljene, če zakonodajalec ugotovi, da so katerekoli oblike diskriminacije še posebej izpostavljene. Zlasti, ko gre za prepoved neenakega obravnavanja ženske in moškega (Vodovnik in Tičar 2016, 26–27).

Enaka obravnava spolov je eno izmed najbolj celovito urejenih področij zaposlovanja. Urejajo ga Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o enakih možnostih žensk in moških ter Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. V Sloveniji pristojni organ redko prejme prijavo s področja diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju.

Na Inšpektoratu Republike Slovenije za delo, kjer spremljajo izvajanje določbe o prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in delu, so zabeležili eno kršitev pri načelu prepovedi spolne diskriminacije leta 2011, niti ene kršitve leta 2012, v letu 2013 pa eno v zvezi z nosečnostjo. To je verjetno povezano s tem, da Slovenija ne zagotavlja učinkovitega sistema pri varstvu pred diskriminacijo. “Kljub veljavni zakonodaji na tem področju pa nacionalni mehanizem za zagotavljanje enakosti spolov vsebuje celo vrsto resnih pomanjkljivosti. Na ravni vlade so se naloge, povezane z oblikovanjem in vodenjem politike, prenesle z urada vlade na sektor znotraj enega od ministrstev, pri čemer je prišlo tudi do zmanjšanja števila zaposlenih, ki delajo na področju enakih možnosti.” (Humer in Panić 2015)

##### ***3.1.1 Neenakost pri funkcijah v podjetju***

Čeprav ima v Sloveniji in tudi drugje v Evropski uniji vedno več mladih žensk univerzitetno izobrazbo, ustrezne izkušnje in ambicije, še vedno zaostajajo pri deležu zastopanosti na vodilnih položajih v podjetjih in organizacijah. Obstaja več načinov, kako se lahko na tem področju doseže napredek. Do sedaj se je kot najboljša možnost v nekaterih državah Evropske unije (Norveška, Italija) izkazala uvedba kvot za večjo uravnoveženost na položaju odločanja v gospodarstvu. Veliko raziskav, ki so jih opravili v tujini in tudi pri nas, je pokazalo, da je

razloge za manjše število žensk v gospodarstvu na mestih odločanja možno ločiti na individualno, organizacijsko in družbeno raven.

Na individualni ravni se iščejo razlogi v zvezi z neustreznimi izkušnjami in kompetencami žensk, so manj ambiciozne in samozavestne in imajo manjše voditeljske sposobnosti ter večje obveznosti, ki niso del delovnega okolja. Ženskam statistična diskriminacija, pa čeprav so ambiciozne in brez obveznosti, onemogoča napredovanje, hkrati pa pri moških na področju napredovanja na vodilna mesta deluje kot stekleno dvigalo, to pomeni, da je nek nevidni pospeševalnik tudi v okolju, kjer bi bilo pričakovati, da bo napredovala ženska. Ženske so postavljene pred tako imenovan stekleni strop, kar pomeni, da so vodilni položaji še vedno namenjeni moškemu, pa čeprav ima ženska enake vodstvene sposobnosti, izkušnje in izobrazbo, pa je kljub temu spregledana samo zaradi spola (Kanjuo Mrčela 2000).

Strukturni dejavniki govorijo o tem, da tudi obnašanje in aspiracije vplivajo na število in položaj žensk in moških v organizaciji. Ženske so postavljene v izoliran položaj, če so na vodstvenih položajih moški, saj so menedžerske prakse in kultura v podjetju povezane s podobami in vrednotami, ki so bližje moškim. Čeprav je zaželen ženski način vodenja (usmerjenost v demokracijo, ljudi, upoštevanje zasebnosti in potreb po usklajevanju), se morajo danes tako menedžerke kot tudi menedžerji prilagajati radikalno drugačnemu in tudi manj prijaznemu organiziranju dela ter načinu vodenja.

Na mestih odločanja je enakopravnost spolov odvisna tudi od širšega družbenega okvira, ta lahko deluje spodbudno ali pa zaviralno na število žensk (kodeks korporativnega upravljanja, zakonske določbe, splošne vrednote in prepričanje o družbenih vlogah ter delitvi dela, ukrepi). Evropske države in ZDA urejajo enakost spolov na področju gospodarstva s pomočjo nacionalnih politik ter različnih programov in ukrepov. V nekaterih drugih državah pa to bolj pogosto urejajo na organizacijski ravni kot na primer Velika Britanija, medtem ko Slovenija, Norveška, Finska Španija in Francija to urejajo na ravni države (Kanjuo Mrčela idr. 2016).

### **3.1.2 Razlike v plačah**

MDDSZ (2017) v naslednjih stavkih opisuje trenutno stanje:

„Enako plačilo za enako delo je eno temeljnih načel Evropske unije. Že leta 1957 je bilo vključeno v Rimsko pogodbo. Dan enakega plačila na evropski ravni obeležujemo od leta 2011; takrat ga je Evropska komisija prvič oznanila kot opomin na ogromno delo, ki ga je treba še opraviti, če želimo odpraviti vrzel v plačilu med spoloma. Po nekaterih projekcijah Evropske komisije bodo ženske, če se bo plačna vrzel še naprej zmanjševala tako počasi kot do sedaj, prejemale enako plačilo kot moški šele leta 2086. Za reševanje te problematike je treba sprejemati kompleksne ukrepe odpravljanja zakoreninjenih neenakosti med spoloma na trgu dela in v zasebnem življenju.“

Slovenija pravno zagotavlja enako plačilo ne glede na spol, kljub temu pa se soočamo s problemom pri uresničevanju tega principa v vsakdanji praksi. Če pogledamo nacionalno

raven dejavnosti ter raven dejavnosti in poklicev, plače žensk po statističnih podatkih zaostajajo za plačami moških. Če primerjamo izobraženost in izkušnost žensk in moških, lahko ugotovimo, da se razlike pri plačah po spolu na ravni delovnih mest še povečajo. Vsi, ki so ključnega pomena za spremembe na bolje na tem področju, mu namenjajo premalo pozornosti, saj bi manjše razlike v plačah spodbudile socialno pravičnost, optimizacijo, produktivnost, hkrati pa bi bili zaposleni bolj motivirani (Poje in Roksandič 2013).

Evropska ženska je v povprečju leta 2017 zaslužila 16,3 odstotka manj kot moški, to je enako, kot če bi dva meseca na leto delala zastonj, zato ta problem izpostavlja tudi Evropska komisija kot nekaj nesprejemljivega. V Sloveniji je ta razlika 8,1 odstotna, kar je glede na druge države v Evropski uniji razmeroma malo, pa kljub temu še vedno nesprejemljivo.

### **3.2 Usklajevanje delovnega in družinskega življenja**

Zakonsko so moškim in ženskam zagotovljene enake pravice, kljub temu pa v realnem življenju nimajo enakih možnosti. Funkcija materinstva je eden izmed razlogov, zakaj so ženske prikrajšane za marsikatero pravico in možnost enakopravnosti z moškimi. V najslabšem položaju so mlade mamice in mlade ženske brez otrok. Delodajalci se jih izogibajo zaradi možnosti, da bodo odsotne zaradi porodniškega dopusta in pogosteje odsotne zaradi nege bolnega otroka.

Da imata oba spola enake možnosti pri uveljavljanju v družbi, na trgu dela in pri zaposlovanju, je v prvi vrsti pomembno usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Kot kažejo podatki, je skrb za otroke še vedno predvsem ženska naloga, saj te v večini primerov izkoristijo dopust za nego in varstvo otroka, velikokrat delajo za krajši delovni čas do otrokovega tretjega leta in so odsotne z dela zaradi nege družinskega člana (MDDSZ 2018).

Delavke in delavci so preobremenjeni, predvsem zaradi dolgega delavnika in hkratnega skrbstvenega in gospodinjskega dela, kar povzroča nezadovoljstvo na delovnem mestu in ima negativen vpliv na medosebne odnose, zdravje in osebno življenje. V Sloveniji je bilo v letu 2015 15,9 odstotka žensk zaposlenih za določen čas. Zaposlitev mladih je v starostni skupini od 15 do 29 let v 53,5 odstotkih za določen čas, kar postavlja Slovenijo med tri države EU z največjim deležem zaposlitev za določen čas (Eurostat 2016). Mladi, zaposleni v prekarnih zaposlitvah, težje usklajujejo plačano delo in družino, saj se bojijo, da koriščenje porodniškega dopusta lahko negativno vpliva na zaposlitev, odnose z delodajalcem in zaposlenimi. Usklajevanje družine in plačanega dela ni odvisno samo od posameznika, ampak tudi od države, ki določa pravice zaposlenih in zakonske možnosti na področju družinske politike (starševski dopust, možnost krajšega delavnika, dopust za nego bolnega otroka ...) in politike zaposlovanja. Veliko vlogo igrajo tudi socialni partnerji, delodajalci in sindikati ter uvajanje družini prijaznih ukrepov v organizacije (Humer idr. 2016).

## 4 UKREPI DRŽAVE IN EVROPSKE UNIJE

Ena izmed najvišjih prioritet Evropske unije in njenih članic, ki imajo skupno strategijo zaposlovanja, so aktivnosti za zmanjševanje brezposelnosti in njihovo zaposlovanje. Država in Evropska unija lahko z določenimi ukrepi in spodbudami mladim olajšata dostop do zaposlitve.

Evropska strategija zaposlovanja v ospredje postavlja ustvarjanje novih in kakovostnih delovnih mest po vseh državah EU. Smernice pri zaposlovanju so cilji politik zaposlovanja in skupne prednostne naloge, ki se izvajajo na podlagi predloga Komisije, odobri jih vlada posamezne države, sprejme pa svet EU. Strategija Evropa 2020 je deset let trajajoča strategija Evropske unije, ki naj bi pripomogla h gospodarski rasti in napredku na področju delovnih mest, izvajati se je začela leta 2010. Evropska komisija je na ravni EU marca 2015 sprejela predlog določenih smernic:

- Spodbuditi povpraševanje po delovni sili (politika plač, obdavčitev dela, ustvarjanje novih delovnih mest).
- Povečati ponudbo delovne sile in izboljšati spretnosti posameznikov (usposabljanja, izobraževanje brezposelnih mladih ...).
- Zmanjšanje segmentacije na trgu dela, vključevanje socialnih partnerjev, izboljšanje Aktivne politike zaposlovanja, mobilnost delavcev – skratka, okrepitev delovanja trga dela.
- Boj proti revščini, spodbujanje enakih možnosti in zagotavljanje pravičnosti (posodobiti sisteme zdravstvenega varstva, sisteme socialne varnosti, socialno politiko za preprečevanje socialne izključenosti ter sistem dolgotrajne nege).

Država je uvedla zakonsko določene olajšave za delodajalce, ki zaposlujejo mlade. Delodajalec je oproščen plačila prispevkov za osebo, ki je mlajša od 26 let, je iskalec prve zaposlitve, ima izbran poklic, ali pa brezposelno osebo, ki je mlajša od 28 let in je brezposelna 24 mesecev. Za pospeševanje zaposlovanja mladih so namenjene tudi „zakonske olajšave za delodajalce, za nadomestno zaposlitev za starša, ki koristi dopust za nego in varstvo otroka“ (MDDSZ 2017).

### 4.1 Aktivna politika zaposlovanja

“Aktivna politika zaposlovanja je namenjena zmanjševanju neskladij med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela. Njeni učinki so v veliki meri odvisni tudi od razpoložljivih finančnih sredstev. Javno finančno varčevanje lahko vpliva na manjši obseg Aktivne politike zaposlovanja, kar posledično negativno vpliva na brezposelnost.” (ZRSZ 2016)

Vlada je na podlagi sprememb proračuna Republike Slovenije za leti 2017 in 2018 določila okvir razpoložljivih sredstev za izvajanje aktivnosti in programov APZ. Hkrati so sprejeli določene usmeritve:

- med vsemi zaposlenimi zmanjšati število tistih, ki so dolgotrajno brezposelni;
- z okrepitevijo in ciljno usmerjenimi ukrepi zvišati zaposlenost in zaposljivost mladih, starejših in tistih z nizko izobrazbo;
- okrepiti želijo ukrepe na področju izobraževanja in usposabljanja aktivnega prebivalstva (zaposleni, brezposelni in drugi iskalci zaposlitve), jim zagotoviti znanja, spretnosti in kompetence glede na potrebe trga dela, s tem pa bi odpravili strukturno brezposelnost. Ukrepi APZ bodo kljub ugodnejšim gospodarskim razmeram usmerjeni predvsem k najranljivejšim skupinam na trgu dela.

V okviru ukrepov APZ se mladi vključujejo v usposabljanje na delovnem mestu in s tem pridobijo ustrezne delovne izkušnje. Z 21. januarjem 2018 so se začele uporabljati “določbe novele Zakona o urejanju trga dela”. Na Zavodu za zaposlovanje se bodo morali iskalci zaposlitve prijaviti v evidenco iskalcev zaposlitve že med odpovednim rokom. Na trgu dela že primanjkuje delovne sile in z ukrepi, ki so se že začeli izvajati, bodo hitreje aktivirali brezposelne osebe (MDDSZ 2017).

Programi APZ se v Sloveniji izvajajo v skladu z ZUTB in s podporo ZRSZ. V katalogu ukrepov aktivne politike zaposlovanja so objavljeni programi in ukrepi, ki jih pripravi MDDSZ.

#### ***4.1.1 1. ukrep – Usposabljanje in izobraževanje***

Izvajanje izobraževanja je lahko formalno ali neformalno. Z neformalnim izobraževanjem se povečajo možnosti za zaposlitev s pridobivanjem novih znanj in kompetenc. Je oblika izobraževanja, ki omogoča izpopolnjevanje in usposabljanje, lahko se izvaja na različne načine. Pri usposabljanju gre predvsem za pridobivanje novih znanj ter kompetenc s podporo že registriranih izvajalcev usposabljanja. Hkrati velja potrdilo o opravljanem usposabljanju na celotnem trgu dela. Izpopolnjevanje omogoča širitev in poglobljanje že obstoječih spretnosti, kompetenc in znanja posameznika. Izpopolnjevanje obsega pretežno praktično usposabljanje in se lahko izvaja kot delovni preizkus. Pri formalnem izobraževanju gre za vključevanje v javno veljavne programe za pridobitev javno veljavne izobrazbe. Namen ukrepa je predvsem povečati zaposljivost brezposelnih. Z dvigovanjem kvalifikacijske ravni naj bi se zmanjšalo strukturno neskladje na trgu dela. Osebe, ki so vključene v ta program, naj bi pridobile spretnosti, kompetence in znanja, ki jih potrebujejo za pridobitev določenih poklicnih kvalifikacij. Vključene osebe pridobijo javno listino o nacionalni poklicni kvalifikaciji (NPK) ali spričevalo o temeljni poklicni kvalifikaciji (TPK) (MDDSZ 2018).

Izvajata se dva programa v okviru ukrepa:

- Programi neformalnega izobraževanja
- Programi formalnega izobraževanja

#### **4.1.2 2. ukrep – Nadomeščanje na delovnem mestu in delitev**

S tem ukrepom naj bi se pridobila nova znanja in kompetence oseb, ki so že zaposlene pri delodajalcih, podjetja, ki usposablajo svoje zaposlene, pa bi bila bolj konkurenčna in prožna. “Nadomeščanje na delovnem mestu se izvaja kot subvencionirana popolna nadomestitev zaposlenega delavca z brezposelno osebo. Delitev delovnega mesta se izvaja kot subvencionirana delna nadomestitev zaposlenega z brezposelno osebo.” (MDDSZ 2018)

#### **4.1.3 3. ukrep – spodbude za zaposlovanje**

Namenjen je povečanju zaposlitvenih možnosti ranljivejših skupin brezposelnih oseb, ki jih spodbujajo v obliki subvencij za zaposlitev.

Izvajajo se trije programi:

- subvencije za zaposlitev,
- subvencije za zaposlitev – povračilo dela plače,
- spodbude za zaposlovanje.

#### **4.1.4 4. ukrep – kreiranje delovnih mest**

Namenjen je izboljšanju usposobljenosti in delovnih veščin, spodbujanju socialne in delovne vključenosti ranljivejših skupin brezposelnih oseb. Subvencioniranje začasnih zaposlitev je lahko povezano z usposabljanjem, izvaja se večinoma v javnem sektorju in pri neprofitnih delodajalcih.

Izvajata se dva programa:

- spodbujanje delovne in socialne vključenosti,
- socialno podjetništvo.

#### **4.1.5 5. ukrep – spodbujanje samozaposlovanja**

Namenjen je uresničevanju podjetniške ideje ter ustvarjanju novih delovnih mest v mikro podjetjih, kot jih določa Zakon o urejanju gospodarskih družb. Namenjen pa je tudi spodbujanju opravljanja kakršnekoli samostojne dejavnosti.

Izvajata se dva programa:

- pomoč pri samozaposlitvi,
- subvencije za samozaposlitev.

V letu 2018 bodo na področju aktivne politike zaposlovanja najpomembnejši mladi, starejši in dolgotrajno brezposelni. Za programe aktivne politike bo v letu 2018 na razpolago 81,8 milijona evrov, od tega jih bo država namenila 35,2 milijona, ostalih 46,6 pa bo na voljo iz

Evropskega socialnega sklada. Iz leta 2017 se veliko ukrepov APZ programov prenese tudi v letošnje leto, kljub temu pa sta predvidena dva nova javna razpisa v okviru ukrepov na trgu dela, ki sta financirana iz Evropskega socialnega sklada. In sicer »Javni razpis za sofinanciranje inovativnih projektov za zaposlovanje mladih za leti 2018–2019 in Javni razpis za sofinanciranje zaposlitvenih projektov na lokalni oziroma regionalni ravni« (MDDSZ 2018).

## **4.2 Jamstvo za mlade**

Izziv sodobne družbe je predvsem zaposlovanje mladih. Mladi se težko soočajo z brezposelnostjo in negotovostjo na trgu dela. V Sloveniji je država sprejela dva nacionalna izvedbena načrta, ki urejata področje zaposlovanja mladih. Prvi je bil za obdobje 2014–2015 in ga je Vlada RS sprejela januarja 2014, drugi trenutno aktualen izvedbeni načrt je sprejet za obdobje 2016–2020 in ga je vlada RS sprejela maja 2016. Jamstvo za mlade je izvedbeni načrt, ki je skupek vseh ukrepov, ki prinašajo učinke v okviru ciljev jamstva za mlade.

Jamstvo za mlade je projekt vseh držav članic, ki naj bi zagotovile vsem mladim do starosti 25 let kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje šolanje, vajeništvo in prakso oziroma pripravništvo. Cilj je, da to zagotovijo v štirih mesecih po tem, ko končajo formalno izobraževanje oziroma postanejo brezposelni. Potrebno je močno partnerstvo javnih organov, Zavoda za zaposlovanje, izobraževalnih ustanov, podjetij, delodajalcev, sindikatov in drugih, da se pripravijo in izvajajo sheme Jamstva za mlade. Potrebno je zgodaj in hitro ukrepati za podporo zaposlovanja mladih, velikokrat so potrebne tudi »strukturne reforme, denimo spremembe v sistemih izobraževanja in usposabljanja ter krepitev zmogljivosti javnih služb za zaposlovanje, da lahko izvajajo sheme jamstva za mlade« (EC 2018b).

Glede na poročilo, ki ga je Slovenija pripravila za Evropsko komisijo maja 2018, se je položaj mladih v Sloveniji izboljšal, kljub temu pa so mladi še vedno pogosto zaposleni za določen čas ali v prekarnih oblikah dela. Delež začasnih zaposlitev med mladimi je še vedno najvišji v EU (UMAR, 2018). V letu 2016 je več kot 7 od 10 mladih imelo začasno zaposlitev. Hkrati jih je veliko zaposlenih za krajši delovni čas in na nižje plačanih delovnih mestih. Do tega prihaja predvsem zaradi tega, ker je v Sloveniji zelo razširjeno študentsko delo. Ženske v Sloveniji so pogosteje od povprečja v EU zaposlene za določen čas in tudi pogosteje kot moški. Povečuje se tudi število samozaposlitev, ki se je med leti 2012 in 2015 podvojila, leta 2008 je bilo takšnih zaposlitev 9,5 %, v letu 2016 pa 11,6 % (SURS 2016). V Sloveniji s pomočjo programa Jamstva za mlade hitro upada število mladih brezposelnih. Tudi zaradi vključenosti mladinskih organizacij, ki veliko pripomorejo k učinkovitemu izvajanju. Še vedno pa je treba izpostaviti, da je težava predvsem pri hitri aktivaciji mladih na trg dela. Hkrati ima to velik vpliv na segmentacijo trga dela (EC 2018a). V letu 2016 se je v Sloveniji v ukrepe jamstva za mlade vključilo več kot 15.000 mladih, od tega jih je zaposlitev našlo



9.523. Svojo konkurenčnost na trgu je s pomočjo različnih oblik usposabljanja za dvig kompetenc izboljšalo 3.000 mladih. Opaziti je bilo tudi znižanje povprečne dobe brezposelnosti in negativen trend podaljševanja trajanja brezposelnosti mladih, kar je posledica hitrega vključevanja novoprijavljenih mladih pri Zavodu in intenzivnega obravnavanja dolgotrajno brezposelnih mladih (MDDSZ 2018).

#### **4.3 Trajno zaposlovanje mladih**

Trajno zaposlovanje mladih je program, ki je namenjen »spodbujanju delodajalcev k zaposlovanju brezposelnih mladih iz ciljne skupine za nedoločen čas, s čimer se prispeva k njihovi delovni in socialni aktivaciji, s tem pa tudi k zmanjševanju neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela«. Program omogoča redno zaposlitev za nedoločen čas, praktično znanje in delovne izkušnje ter višjo socialno varnost. V program se lahko vključi vsak, ki še ni dopolnil 30 let in je prijavljen med brezposelnimi. Program se izvaja na podlagi javnega povabila, na katero se prijavijo delodajalci. Na voljo je 27,7 milijona evrov, od tega jih 80 % sofinancira EU iz Evropskega kohezijskega sklada, ostalih 20 % pa jih zagotavlja Slovenija. Predvideno je, da se bo zaposlilo 5.507 mladih (ZRSZ 2018).

#### **4.4 Spodbujanje ženskega podjetništva**

Slovenija je po vključenosti žensk v zgodnje podjetništvo na repu držav članic EU. Velikokrat se podjetnice srečujejo s pomanjkanjem dostopa do mrež, informacij kontaktov, raznimi stereotipi, spolno diskriminacijo, hkrati pa težko usklajujejo družinske in poslovne obveznosti. Njihovo pot v podjetništvo jim je potrebno olajšati, potrebno je spodbujati njihove inovacijske in ustvarjalne potenciale ter jim omogočiti lažjo pot v podjetništvo (Spirit Slovenija 2017).

Ukrep spodbujanja ženskega podjetništva izvaja Javna agencija Spirit v Sloveniji že tretje leto v sodelovanju z Ministrstvom za gospodarski razvoj in tehnologijo, Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Zavodom RS za zaposlovanje. V letu 2018 bo podjetnicam, ki se odločijo za samostojno pot, na voljo milijon evrov sredstev, enako bo v letu 2019. V letu 2018 bo v podjetniško usposabljanje vključenih 450 žensk, ki imajo najmanj višješolsko izobrazbo in so najmanj tri mesece prijavljene na Zavodu za zaposlovanje. Program omogoča ženskam pridobitev subvencije v višini 5.000 evrov za samozaposlitev. Sredstva se pridobijo v obliki nepovratnih sredstev in so enkratna, s tem si ženske lahko pomagajo na začetku samostojne poslovne poti (ZRSZ 2018).

V raziskavi, ki so jo izvedli raziskovalci v sklopu Globalnega podjetniškega monitorja, so ugotovili, da v svetu žensko podjetništvo narašča. V letu 2016 je v 74 gospodarstvih po svetu na novo začelo poslovati 163 milijonov žensk, 111 milijonov podjetnic pa je vodilo obstoječa podjetja. Ugotovili so, da se različna gospodarstva zelo razlikujejo in prav tako delež

ženskega podjetništva v njih. Evropa ima največ podjetij, v katerih je samo en zaposlen. V raziskavo so vključili tudi Slovenijo, kjer pa podatki niso ravno obetavni, saj se beleži porast ženskega podjetništva, vendar v primerjavi z drugimi proučevanimi državami zaostajamo za povprečjem. Ugotovili so tudi, da se veliko žensk v podjetništvo vključuje predvsem zaradi nuje. Delež se je v Sloveniji poslabšal (Kelley idr. 2017).

## 5 RAZISKAVA O ZAPOSLOVANJU MLADIH ŽENSK

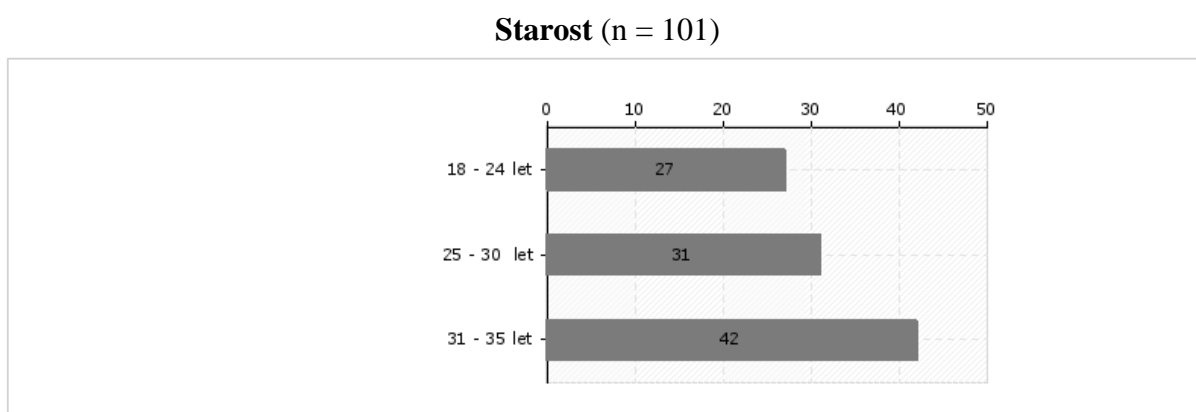
Namen raziskave je ugotoviti, s kakšnimi težavami in ovirami se mlade ženske srečujejo pri vstopu na trg dela.

### 5.1 Potek in značilnosti raziskave

Odločila sem se, da izvedem kvantitativno raziskavo s pomočjo anketnega vprašalnika. Anketo sem izvedla s pomočjo spletne strani 1KA ter Facebooka. Vzorec je zajel 101 mlado žensko iz Slovenije in je bil priložnostni, saj so bile v raziskavo vključene ženske, ki želijo odgovarjati na spletno anketo in so stare od 18 do 35 let. Prvi del vprašalnika so sestavljala demografska vprašanja, drugi del pa vprašanja, ki so se nanašala na raziskovani problem. Podatke sem s pomočjo spletne strani 1KA uvozila v Excel in jih ustrezno obdelala.

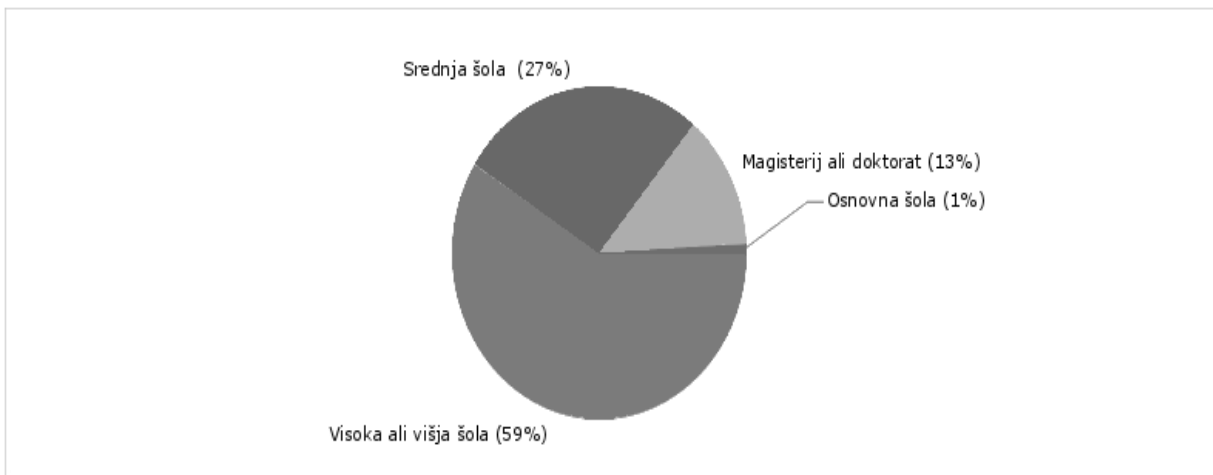
### 5.2 Predstavitev rezultatov

Anketo je pravilno izpolnila 101 ženska, od tega jih je bilo največ v starostni skupini 31–35 let, in sicer 42 %, 27 % žensk je bilo starih 18–24 let, ostalih 31 % pa 25–30 let. Anketa je bila anonimna in se je zaključila, ko sem dosegla ciljno število anket.



**Slika 1: Ženske po starosti**

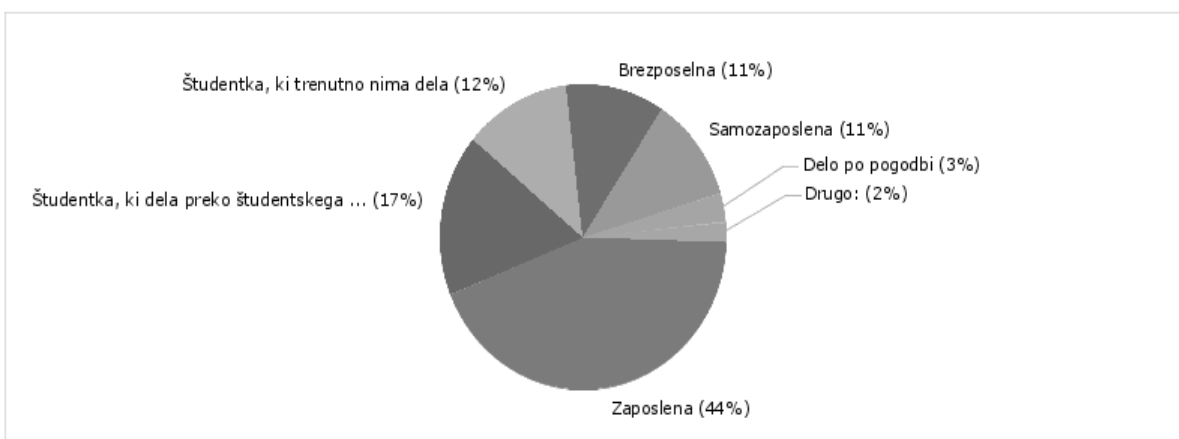
V nadaljevanju me je zanimalo, kakšna je izobrazba žensk, ki so odgovarjale na anketo. Iz grafa lahko ugotovimo, da je formalna izobrazba večine žensk precej visoka. Samo 1 % žensk ima opravljeno samo osnovno šolo, magisterij ali doktorat 13 %, 27 % jih ima opravljeno srednjo šolo, največji odstotek, kar 59, pa jih ima opravljeno visoko oziroma višjo šolo.



**Slika 2: Ženske po formalni izobrazbi**

Ženske, stare med 18 in 24 let, so bile v 14 primerih zaposlene preko študentskega servisa, 10 pa je bilo takšnih, ki so študentke in nimajo dela. Samo dve sta bili zaposleni in 1 samozaposlena. Največjo raznolikost je opaziti v starostni skupini od 25 do 30 let, kjer so bile 3 ženske zaposlene preko študentskega servisa, 2 sta študentki, ki nimata dela, 8 je brezposelnih, 12 zaposlenih, 3 samozaposlene, 2 delata po pogodbi in 1 je študentka na porodniški.

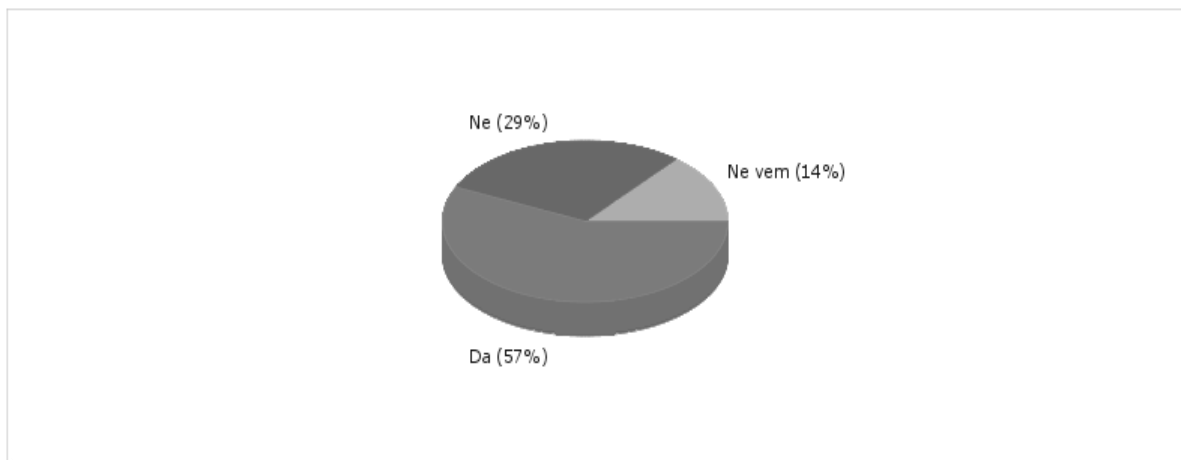
V starostni skupini od 31 do 35 let so samo 3 ženske brezposelne, kar 30 pa je zaposlenih, 6 je samozaposlenih, 1 dela po pogodbi, 1 pa je zaposlena za polovični delovni čas.



**Slika 3: Ženske po statusu**

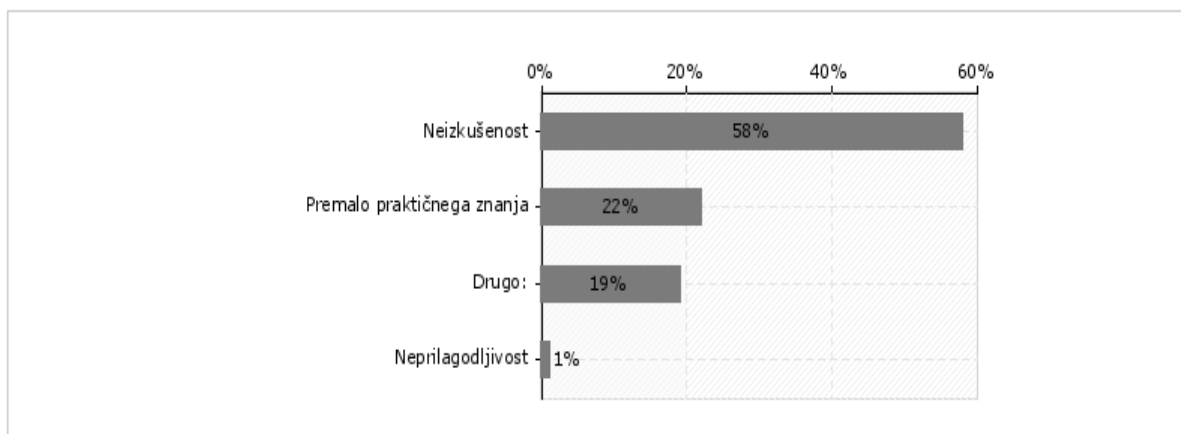
Veliko je mladih, ki težko pridejo do zaposlitve. Med njimi so razlike tako po izobrazbi kot tudi po izkušnjah in spolu. Na vprašanje, ali mislijo, da so kot ženske težje zaposeljive, jih je

kar 57 % odgovorilo, da mislijo, da so težje zaposljive kot moški, 29 % jih misli, da imajo enake možnosti kot moški, 14 % odstotkov pa se jih ne more opredeliti.



**Slika 4: Ali misliš, da si kot ženska težje zaposljiva?**

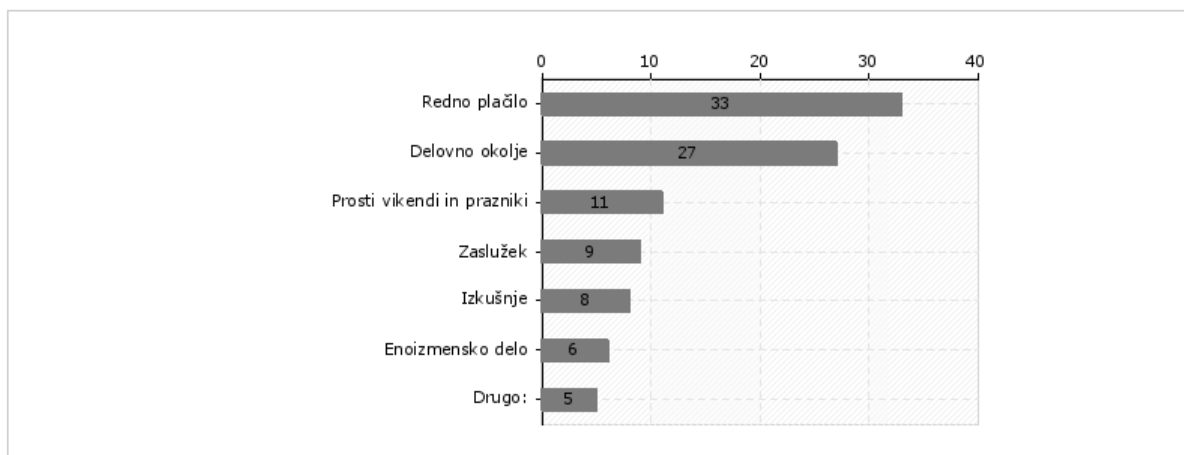
Ženske se pri iskanju zaposlitve srečujejo z različnimi težavami, največ – kar 58 % odstotkov – jih meni, da je glavni razlog za to njihova neizkušenos, 22 % jih meni, da imajo premalo praktičnega znanja, 1 % pa, da so neprilagodljive. Pod drugo so navajale, da so ozko specializirane, primanjkuje ustreznih delovnih mest, nimajo ustreznega poklica, nimajo poznanstev, neustrezen delavnik, ena pa je navedla, da je stara šele 21 let in nima otrok, kar je pri delodajalcih zanjo predstavljalo težavo.



**Slika 5: Največja ovira pri iskanju zaposlitve**

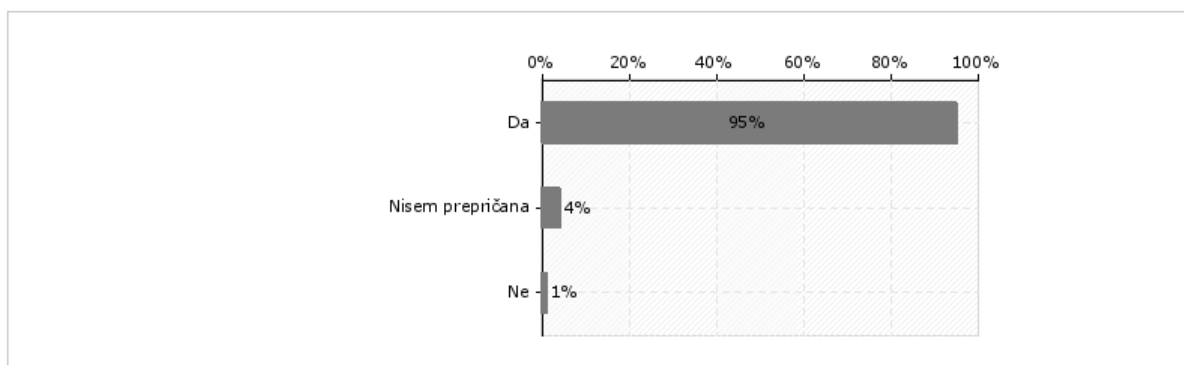
Ženske pri iskanju zaposlitve dajejo najpogosteje največjo težo rednemu plačilu, tako je namreč odgovorilo 33 žensk. 27 anketirank je odgovorilo, da je zanje pomembno delovno okolje, v katerem delajo, 11-krat so izbrale odgovor, da je pomembno, da imajo proste

vikende in praznike, medtem ko so zaslužek, izkušnje in enoizmensko delo med manj pomembnimi. Pod drugo so navedle razloge, ki bi jih lahko uvrstili k delovnemu okolju in rednemu plačilu.



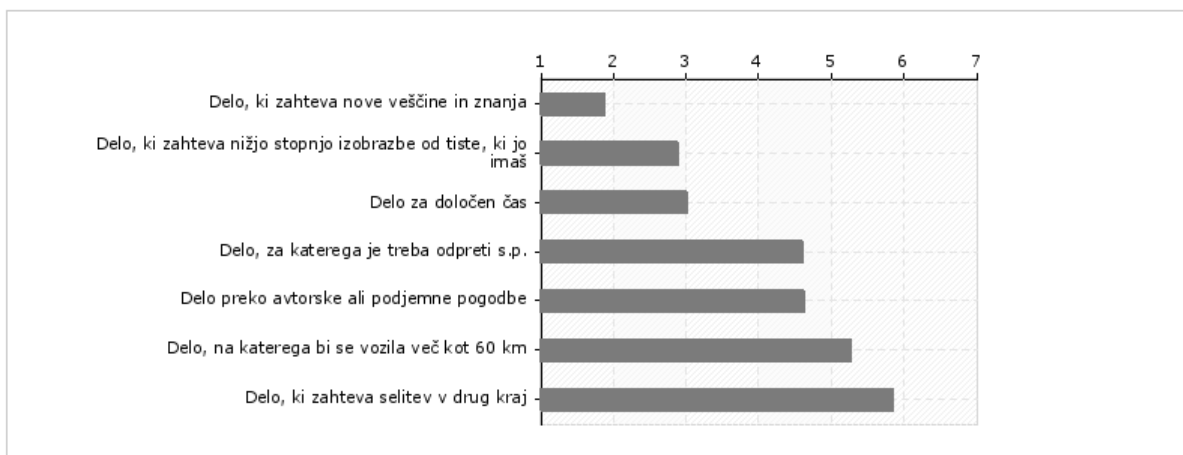
**Slika 6: Čemu daješ prednost pri iskanju zaposlitve?**

Naslednje vprašanje je bilo povezano s pripravljenostjo žensk na dodatno izobraževanje, če bi tako lažje dobile zaposlitev. Večina žensk v raziskavi se zaveda pomembnosti izobraževanja, saj so se ženske v 95 % pripravljene za pridobitev zaposlitve dodatno izobraževati, 4 % jih ni prepričanih in samo 1 % jih na to ni pripravljeno.



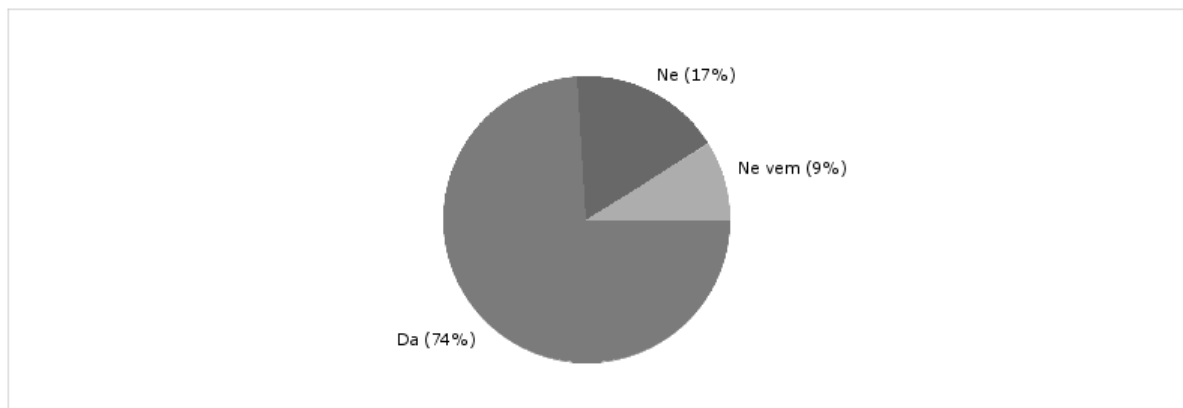
**Slika 7: Si se pripravljena za pridobitev zaposlitve dodatno izobraževati?**

Pri vprašanju, katero delo bi sprejele, da bi se izognile brezposelnosti, so anketiranke razporedile možne odgovore od 1 (najbolj sprejemljivo) do 7 (najmanj sprejemljivo). Iz rezultatov je razvidno, da bi najlažje sprejele delo, ki zahteva nove veščine in znanja, pod drugo bi sprejele delo, ki zahteva nižjo izobrazbo od tiste, ki jo dejansko imajo. Na tretjem mestu je delo za določen čas, temu sledi delo, za katerega je potrebno odpreti s. p., na petem mestu je delo preko avtorske ali podjemne pogodbe. Najtežje pa bi sprejele delo, na katerega bi se morale voziti več kot 60 km, ali pa delo, ki zahteva selitev v drug kraj.



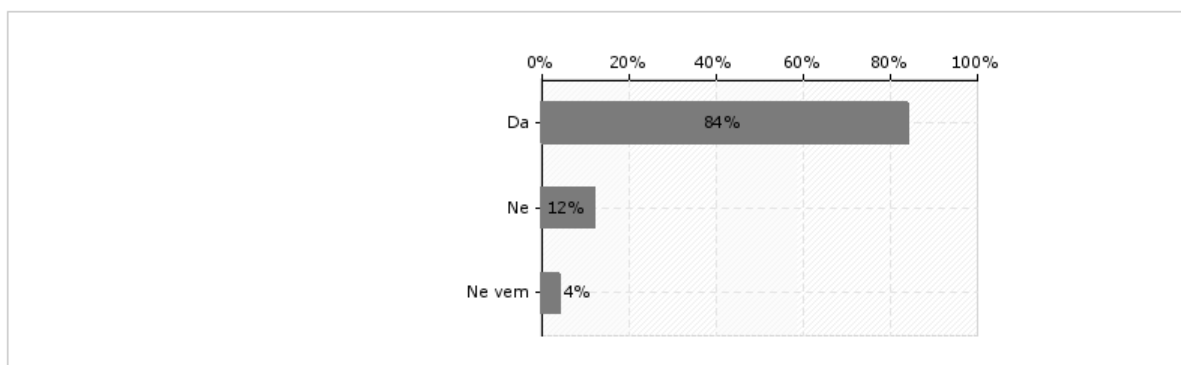
**Slika 8: Značilnosti dela, ki bi ga sprejele, da bi se izognile brezposelnosti**

Glede možnosti za zaposlitev anketni rezultati kažejo, da anketiranke v 74 % menijo, da imajo moški boljše možnosti, da dobijo zaposlitev kot one. 17 % jih meni, da temu ni tako, 8 % pa se jih ne zna opredeliti.



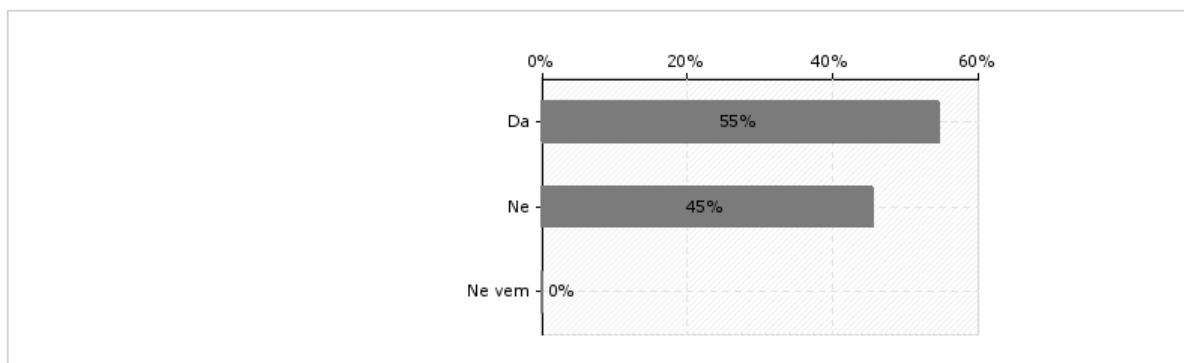
**Slika 9: Ali se ti zdi, da imajo moški večje možnosti za zaposlitev kot ženske?**

Kar 84 % žensk meni, da varnost zaposlitve oziroma težave pri pridobivanju zaposlitve vplivajo na odločitev za samostojno življenje in družino, 21 % odstotkov jih meni, da to nima vpliva, 4 % pa jih ne ve, ali ima to kakšen vpliv na njihovo odločitev.



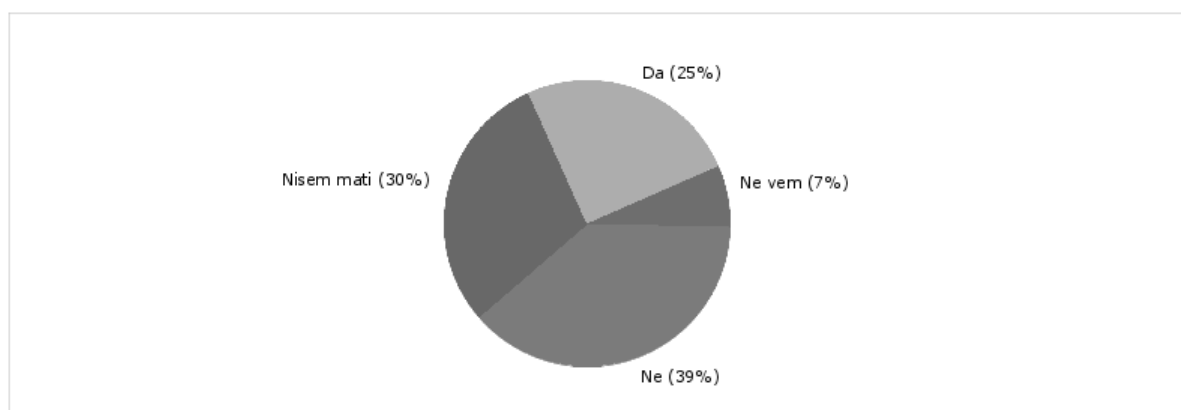
**Slika 10: Zaposlitev in odločitev za samostojno življenje in družino**

Pri vprašanju o ustreznosti zaposlitve glede na izobrazbo so ženske v 55 % odgovorile, da delo ustreza njihovi izobrazbi, kljub temu pa jih je kar 45 % takšnih, ki opravljajo delo, neprimerno svoji izobrazbi.



**Slika 11: Ustreznost izobrazbe glede na zaposlitev**

Naslednje vprašanje je bilo vezano na materinstvo in kako to vpliva na iskanje zaposlitve. 30 % sodelujočih žensk v raziskavi še ni mater. 39 % žensk meni, da materinstvo ni imelo vpliva na iskanje zaposlitve, 25 % jih meni, da je materinstvo vplivalo na možnost za zaposlitev, 7 % pa se jih ni opredelilo.

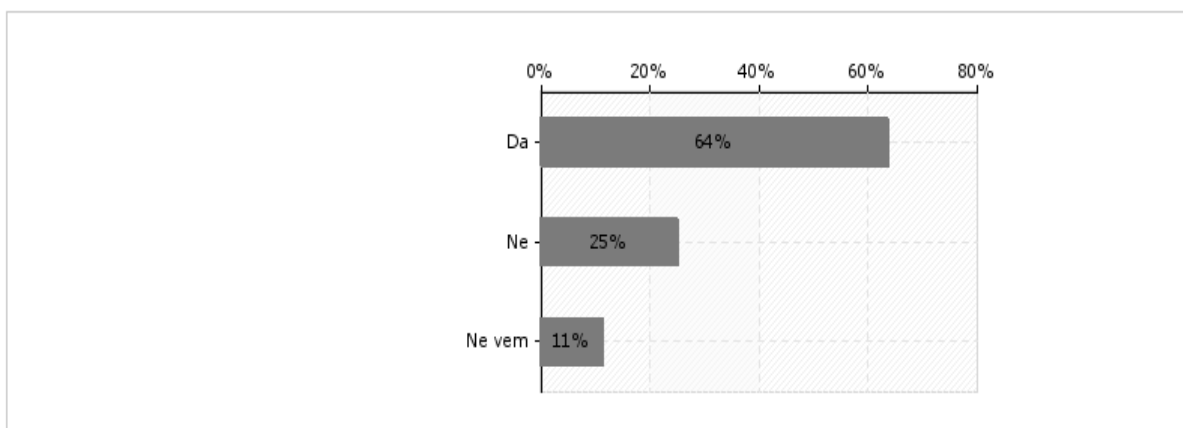


**Slika 12: Vpliv materinstva na iskanje zaposlitve**

Na naslednja vprašanja so odgovarjale samo ženske, ki so zaposlene, za ostale se je raziskava tukaj zaključila.

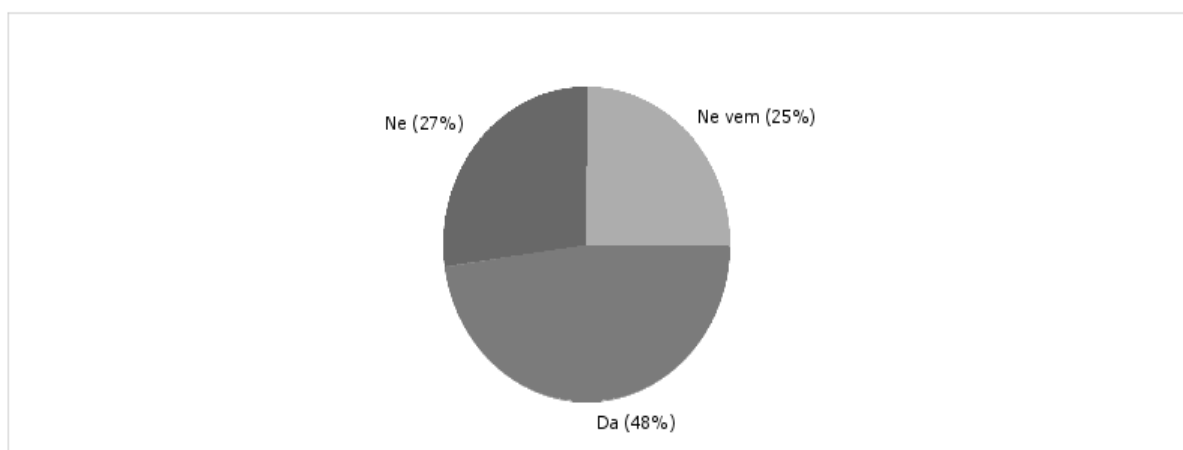
Pri vprašanju 'Ali misliš, da se moraš kot ženska bolje potruditi, da dosežeš enak položaj v podjetju kot moški' kar 64 % sodelujočih meni, da morajo v primerjavi z moškimi vložiti več truda, da bi dosegle enak položaj, kot ga imajo oni. 25 % žensk se s tem ne strinja, 11 % pa o tem nima mnenja.





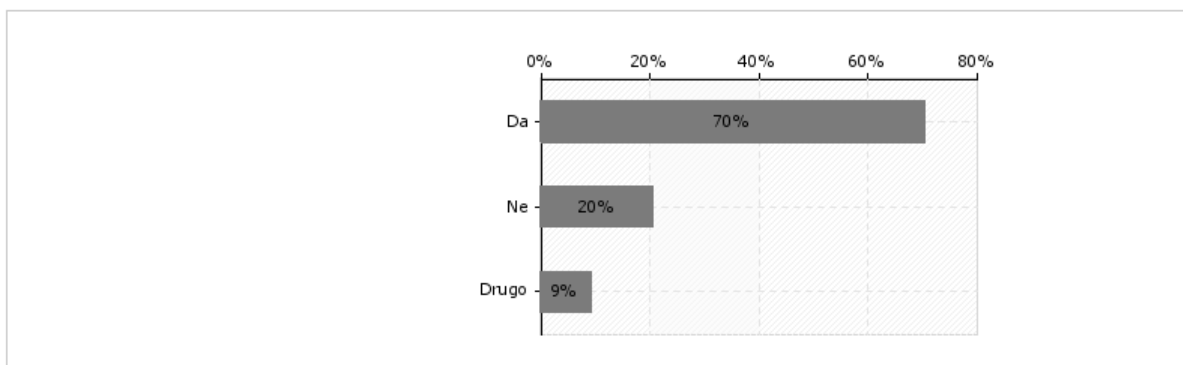
**Slika 13: Ali misliš, da se moraš kot ženska bolj potruditi, da dosežeš enak položaj v podjetju kot moški?**

V nadaljevanju me je zanimalo, ali bi ženske žrtvovale svojo kariero, da bi podprle partnerjevo. 48 % jih je odgovorilo, da bi se odpovedale svoji karieri v korist partnerja, 27 % je takšnih, ki se jim zdi njihova kariera pomembnejša od partnerjeve, 25 % pa jih je odgovorilo, da ne ve, kaj bi storile, če bi prišlo do takšnega primera.



**Slika 14: Ali bi žrtvovala svojo kariero za podporo karieri partnerja?**

Pri vprašanju 'Ali meniš, da dobiš pri delu in nalogah enake priložnosti kot moški' 70 % sodelujočih meni, da pri delu dobijo enake naloge in priložnosti kot moški, 20 % se jih s tem ne strinja, 9 % pa se jih ni opredelilo.



**Slika 15: Enake priložnosti in naloge pri delu kot moški**

### 5.3 Glavne ugotovitve

V raziskavi sem se osredotočila na problematiko zaposlovanja mladih žensk. Anketirala sem tri starostne skupine mladih žensk. Prva starostna skupina je zajela mlade ženske, stare med 18 in 24 let, v drugi skupini so bile ženske, stare od 25 do 30 let, in v zadnji skupini ženske, stare od 31 do 35 let. Večina žensk, kar 59 od 101, ima visoko ali višjo šolo, 13 pa doktorat ali magisterij, torej so sodelujoče v raziskavi relativno visoko izobražene. Večina anketirank je bila v času raziskave zaposlena in le majhen delež je bil brezposelnih oziroma študentk. Kar 56 % žensk meni, da so težje zaposeljive kot moški, in 57 % jih misli, da imajo težave pri vstopu na trg dela predvsem zaradi svoje neizkušenosti. Ženske dajejo največjo težo pri iskanju zaposlitve rednemu plačilu za delo, zelo pomembno se jim zdi tudi delovno okolje, v katerem so zaposlene, sledijo jim prosti vikendi in prazniki, manj pomemben se jim zdi zaslužek, enoizmensko delo in izkušnje. Za pridobitev zaposlitve se je 95 od 101 ženske pripravljenih dodatno izobraževati, da bi dobile zaposlitev. V izogib brezposelnosti bi najlažje sprejele delo, ki zahteva nove veščine in znanja, kot naslednjo možnost bi sprejele delo, ki zahteva nižjo izobrazbo od tiste, ki jo dejansko imajo. Kot tretje se jim zdi sprejemljivo delo za določen čas, temu sledi delo, za katerega je potrebno odpreti s. p., na petem mestu je delo preko avtorske ali podjemne pogodbe. Najtežje pa bi sprejele delo, na katerega bi se morale voziti več kot 60 km, ali pa delo, ki zahteva selitev v drug kraj. 73 % žensk meni, da imajo moški več možnosti, da dobijo zaposlitev kot one same. Ženske v raziskavi menijo, da ima varnost zaposlitve oziroma težave pri pridobivanju zaposlitve velik vpliv na odločitev za samostojno delo in materinstvo. Malo več kot polovica žensk meni, da njihovo delo ustreza njihovi izobrazbi. Glede materinstva in vpliva na zaposlitev 39 % žensk meni, da materinstvo ni imelo vpliva, 25 % pa se jih s tem ni strinjalo. 48 % žensk bi bila pripravljenih žrtvovati svojo kariero v korist partnerjevi. 64 % žensk meni, da se morajo za enak položaj, kot ga imajo moški, bolj truditi. Kar 70 % jih je odgovorilo, da dobijo pri delu enake priložnosti in naloge kot moški.

## 6 SKLEP

Položaj mladih žensk ni preprost, saj se srečujejo z mnogimi ovirami pri usklajevanju dela in družine. Čeprav so mlade ženske danes veliko bolj neodvisne, izobražene, se uveljavljajo na različnih področjih javnega delovanja, se še vedno soočajo s slabšim položajem v primerjavi z moškimi. Ženske še vedno več časa namenjajo družini in skrbi za dom, prav tako v večini primerov prevzamejo skrb v primeru dopusta za nego bolnega otroka. Velikokrat delajo za krajši delovni čas do otrokovega tretjega leta in so odsotne z dela zaradi nege družinskega člana. Nekateri delodajalci se izogibajo mladih žensk brez otrok ali tistih, ki imajo mlajše otroke, zaradi možnih odsotnosti. Ženske si zaradi vloge v neplačanem in plačanem delu težko privoščijo, da na delu preživijo enako časa kot moški. Ženske so za svoje delo dokazano manj plačane in glede na to, kako se razlika pri plačilu med moškimi in ženskami zmanjšuje, bodo ženske moškimi enakopravne šele leta 2086. Kljub temu da so ženske visoko izobražene, imajo dovolj izkušenj in ambicij, še vedno niso enako zastopane na vodilnih mestih v podjetjih. Ženske se na ravni družbe in na ravni organizacije pri poseganju po vodilnih mestih srečujejo z ovirami.

Rezultati izvedene raziskave potrjujejo večino ugotovitev z začetka naloge, ki se nanašajo na neenako obravnavo žensk in moških na trgu dela. Mlade ženske zelo težko usklajujejo delo in družinsko življenje, predvsem zaradi velikega deleža zaposlitev za določen čas. Večina žensk meni, da zaradi težav pri iskanju zaposlitve težje sprejmejo odločitev za samostojno življenje in ustvarjanje družine, hkrati pa se morajo za doseganje enakega položaja v podjetju bolj potruditi. Enako potrjujejo primerljivi rezultati raziskav v tujini in pri nas, ki kažejo, da so ženske v slabšem položaju, da so postavljene v izoliran položaj, prav tako pa se soočajo s steklenimi stenami. Čeprav večina žensk iz raziskave meni, da materinstvo pri iskanju zaposlitve zanje ni predstavljalo ovire, je realnost nekoliko drugačna, saj se predvsem mlade ženske soočajo s to oviro. Bojijo se, da lahko odločitev za starševstvo negativno vpliva na zaposlitev, prav tako na odnose z delodajalcem in sodelavci.

Od žensk in moških se danes pričakuje, da se bodo prostovoljno odpovedali svojemu prostemu času, svojim pravicam, da bodo vedno na voljo, prav tako naj bi sprejeli delo, ki ni varno in redno, ter da so hkrati predani svojim delodajalcem.

Evropska unija je sprejela veliko ukrepov in direktiv, ki naj bi pripomogle k enakosti moških in žensk, kljub temu pa zaenkrat to ni dovolj, da bi se pokazale bistvene izboljšave.

## LITERATURA

- Čelebič, Tanja, Alenka Kajzer, Mitja Perko, Ana Selan. 2017. *Položaj žensk na trgu dela v primerjavi s položajem moških v Sloveniji*.  
[Http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/ib/2017/IB2\\_2017-splet.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/ib/2017/IB2_2017-splet.pdf) (7. 5. 2018).
- EC. 2017a. *European Commission strengthens its commitment to equality between women and men*. [Http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-10-237\\_en.htm?locale=en](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-237_en.htm?locale=en) (11. 3. 2018).
- EC. 2017b. *Justice and fundamental rights*. [Https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination_en) (11. 3. 2018)-
- EC. 2018a. *The Youth Guarantee*. [Http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sl](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sl) (10. 2. 2018).
- EC. 2018b. *Youth Guarantee country by country Slovenia May 2018*  
[YG\\_country\\_fiche\\_SI\\_updated%202018%20\(1\).pdf](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sl) (17. 5. 2018).
- EEAS. 2017. *Report equality women men in the eu*.  
[Https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf) (12. 3. 2018).
- EUROPARL. 2017. *Poročilo o izvajanju pobude za zaposlovanje mladih v državah članicah*.  
[Http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0406+0+DOC+XML+V0//SL](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2017-0406+0+DOC+XML+V0//SL) (12. 3. 2018).
- Humer Živa in Saša Panić. 2015. *Politika enakosti spolov v Sloveniji*.  
[Http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL\\_STU\(2015\)510010\\_SL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510010/IPOL_STU(2015)510010_SL.pdf) (10. 5. 2018).
- Humer Živa, Andreja Poje, Mojca Frelj in Irena Štampfelj. 2016. *Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine*. [http://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2016/06/Prirocnik\\_ODA.pdf](http://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2016/06/Prirocnik_ODA.pdf) (11. 6. 2018)
- Kanjus Mrčela, Aleksandra. 2000. *Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih*. [Http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35mrcela.PDF](http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr34-35mrcela.PDF) (18. 5. 2018).
- Kanjus Mrčela, Aleksandra, Samo Uhan, Slavko Kurdija, Jasna Mikić in Tina Vovk. 2016. *Dostopnost trga dela za ženske in moške*.  
[Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/enake\\_moznosti/RaziskavaTrgDela.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/RaziskavaTrgDela.pdf) (3. 2. 2018).
- Kelley, Donna, Benjamin S. Baumer, Candida Brush, Patrica G. Greene, Mahnaz Mahdavi, Mahdi Majbourni Marcia Cole, Monica Dean, René Heavlow, Babson College in Smith College. 2017. *Report on Women's Entrepreneurship*.  
[Https://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202016-2017%20Womens%20Report.pdf](https://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202016-2017%20Womens%20Report.pdf) (12. 5. 2018).

- Lorenčič, Aleksander. 2015. *Ženske v gospodarstvu po osamosvojitvi Slovenije*. V *Žensko delo: Delo žensk v zgodovinski perspektivi*, ur. Lazarevič, Žarko, Mojca Šorn in Nina Vodopivec, 66. Ljubljana: Inštitut za novejšo zgodovino.
- MDDSZ. 2013. *Akcijski načrt za enakost spolov v lokalni skupnosti, smernice za pripravo*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/enake\\_moznosti/NFMPrirocnikAkcijskiNacrti.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/NFMPrirocnikAkcijskiNacrti.pdf) (5. 5. 2018).
- MDDSZ. 2017. *Evropski dan enakega plačila 2017: Od danes Evropejke delajo zastoj*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko\\_sredisce/novica/8286/](http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8286/) (3. 11. 2017).
- MDDSZ. 2018. *Novo v letu 2018*. [Http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/8342/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/8342/) (5. 5. 2018).
- Olivetti, Claudia in Barbara Petrongolo. 2017. *The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries*. [Http://www.nber.org/papers/w23051](http://www.nber.org/papers/w23051) (9. 6. 2018).
- Poje, Andreja in Metka Roskandić. 2013. *Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti Priročnik za uveljavljanje v praksi*. [Https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/Prirocnik\\_EnakoPlaciloZaEnakoDelo\\_SI.pdf](https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/Prirocnik_EnakoPlaciloZaEnakoDelo_SI.pdf) (8. 4. 2018).
- Robnik, Sonja. 2012. *Uravnotežena zatopanost žensk in moških na mestih odločanja v gospodarstvu. Analiza stanja*. [Http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/EkonomskoOdlocanje/AnalizaEnakostSpolovGospodarstvo.pdf](http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/EkonomskoOdlocanje/AnalizaEnakostSpolovGospodarstvo.pdf) (2. 3. 2018).
- Spirit Slovenija. 2017. *Uspešno zaključeno spomladansko usposabljanje za brezposelne ženske s terciarno izobrazbo*. [Http://www.spiritslovenia.si/novice/2017-06-26-](http://www.spiritslovenia.si/novice/2017-06-26-) (11. 6. 2018).
- SURS (Statistični urad republike Slovenije). 2016. *Povprečna mesečna bruto plača žensk v 2016 v večini dejavnosti nižja od povprečne mesečne bruto plače moških*. [Https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6987](https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6987) (7. 4. 2018).
- UMAR. 2018. *Poročilo o razvoju 2018*. [Http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/razvoj\\_slovenije/2018/POR\\_2018.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/razvoj_slovenije/2018/POR_2018.pdf) (13. 6. 2018)
- Ustavno sodišče RS. 2015. *Človekove pravice in temeljne svoboščine 14. do 65. člen*. [Http://www.us-rs.si/o-sodiscu/pravna-podlaga-ustava/ii-clovekove-pravice-in-temeljne-svoboscine-14-do-65-clen/](http://www.us-rs.si/o-sodiscu/pravna-podlaga-ustava/ii-clovekove-pravice-in-temeljne-svoboscine-14-do-65-clen/) (5. 5. 2018).
- Vodovnik, Zvone in Luka Tičar. 2016. *Osnove delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: IUS Software, GV založba.
- ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2016. *Strokovna izhodišča za leto 2017*. [Https://www.ess.gov.si/\\_files/9355/Strokovna\\_izhodišca\\_za\\_let\\_2017.pdf](https://www.ess.gov.si/_files/9355/Strokovna_izhodišca_za_let_2017.pdf) (22. 2. 2018).
- ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2018. *Trajno zaposlovanje mladih*. [Https://www.ess.gov.si/\\_files/9865/pdf](https://www.ess.gov.si/_files/9865/pdf) (15. 6. 2018).

## **PRILOGA**

Priloga 1 Anketa







Problematika zaposlovanja mladih žensk

Anketa

---

Sem Martina Pretnar, študentka Fakultete za management v Kopru in pri svoji zaključni nalogi raziskujem problematiko zaposlovanja mladih žensk v Sloveniji. Če si stara med 18 in 35 let, prosim, da odgovoriš na nekaj kratkih vprašanj. Anketa ti ne bo vzela veliko časa, meni pa bo v veliko pomoč pri delu. Sodelovanje v raziskavi je anonimno, rezultati bodo uporabljeni izključno za pisanje zaključne naloge. (Če si mlajša od 18 let ali starejša od 35 let, se ti zahvaljujem za pripravljenost za sodelovanje, vendar mi bodo za raziskavo relevantni le podatki, ki jih bom zbrala od oseb, starih od 18 do 35 let). Hvala za tvoj čas!

## Priloga 1

### Starost

- 18–24 let
- 25–30 let
- 31–35 let

### Kakšna je tvoja najvišja dosežena formalna izobrazba?

- Osnovna šola
- Srednja šola
- Visoka ali višja šola
- Magisterij ali doktorat

### Kakšen je tvoj trenutni status?

- Študentka, ki dela preko študentskega servisa
- Študentka, ki trenutno nima dela
- Brezposelna
- Zaposlena
- Samozaposlena
- Delo na črno
- Delo po pogodbi
- Drugo:

### 1. Ali misliš, da si kot ženska težje zaposljiva?

- Da
- Ne
- Ne vem

### 2. Kaj ti predstavlja največjo oviro pri iskanju zaposlitve? (izberi en odgovor)

- Neizkušenosť
- Neprilagodljivost
- Premalo praktičnega znanja
- Drugo:

### 3. Čemu daješ prednost pri iskanju zaposlitve? (izberi en odgovor)

- Zaslužek
- Izkušnje
- Redno plačilo
- Delovno okolje
- Enoizmensko delo
- Prosti vikendi in prazniki
- Drugo:

**4. Si se pripravljena za pridobitev zaposlitve dodatno izobraževati?**

- Da
- Ne
- Nisem prepričana

**5. Kakšno delo bi sprejela, da bi se izognila brezposelnosti? Prosim razvrsti od 1 (najbolj sprejemljivo) do 7 (najmanj sprejemljivo).**

Delo, ki zahteva nižjo stopnjo izobrazbe od tiste, ki jo imaš	
Delo, ki zahteva nove veščine in znanja	
Delo za določen čas	
Delo, za katerega je treba odpreti s. p.	
Delo preko avtorske ali podjetne pogodbe	
Delo, ki zahteva selitev v drug kraj	
Delo, na katerega bi se vozila več kot 60 km	

**6. Ali se ti zdi, da imajo moški večje možnosti za zaposlitev kot ženske?**

- Da
- Ne
- Ne vem

**7. Ali varnost zaposlitve oziroma težave pri pridobivanju zaposlitve vplivajo na odločitev za samostojno življenje in družino?**

*Priloga 1*

- Da
- Ne
- Ne vem

**8. Ali tvoje delo ustreza tvoji izobrazbi?**

- Da
- Ne
- Ne vem

**9. Če si mati, ali je materinstvo predstavljalo omejitev pri iskanju zaposlitve?**

- Da
- Ne
- Ne vem
- Nisem mati

**10. Ali misliš, da se moraš kot ženska bolj potruditi, da dosežeš enak položaj v podjetju kot moški?**

- Da
- Ne
- Ne vem

**11. Ali bi žrtvovala svojo kariero za podporo karieri partnerja?**

- Da
- Ne
- Ne vem

**12. Ali dobiš pri delu in nalogah enake priložnosti kot moški?**

- Da
- Ne
- Drugo