

B. Bratuž Ferk, T. Čelebič, H. Mervic, J. Pečar, M. Perko, A. Selan, U. Sodja

Pregled stanja na izbranih področjih z vidika razlik med spoloma v Sloveniji

Delovni zvezek 3/2017, let. XXVI

Objava in povzemanje prispevkov sta dovoljena delno ali v celoti z navedbo vira. Avtorstvo je treba pripisati avtorju prispevka in ne Uradu RS za makroekonomske analize in razvoj. Mnenja, ugotovitve in sklepi so namreč v celoti avtorjevi in ne odražajo nujno uradnih stališč Urada RS za makroekonomske analize in razvoj.

Kratka vsebina: Delovni zvezek prikazuje razlike med ženskami in moškimi na področjih: prebivalstvo, izobraževanje, trg dela, pokojnine in procesi odločanja. Med prebivalci Slovenije je nekaj več kot polovica žensk, saj živijo dlje. Ženske dosegajo pri izobraževanju večinoma boljše rezultate in so bolj izobražene. Njihov položaj na trgu dela je slabši (nižja stopnja delovne aktivnosti, višja stopnja brezposelnosti in nižje plače), čeprav so razlike med spoloma manjše kot v povprečju EU. Moški v Sloveniji opravijo več ur plačanega dela na teden, ženske več ur neplačanega dela. Starševski dopust koristi malo očetov. Ženske imajo manj delovne dobe kot moški in prejemajo nižje pokojnine. Zastopanost žensk v procesih odločanja (gospodarstvo, Banka Slovenije, politika) se je povečala, vendar je na številnih področjih še vedno nižja od 40 %. Razlike med ženskami in moškimi se kažejo tudi na ravni regij.

Ključne besede: prebivalstvo, izobraževanje, trg dela, delovna aktivnost, brezposelnost, plače, usklajevanje delovnega in družinskega življenja, poraba časa, starševski dopust, otroško varstvo, pokojnine, odločanje, razlike med ženskami in moškimi, regije.

Izdajatelj:
Urad RS za makroekonomske analize in razvoj
Gregorčičeva 27
1000 Ljubljana
Tel: (+386) 1 478 1012
Telefaks: (+386) 1 478 1070
E-naslov: gp.umar@gov.si

Odgovorna urednica: mag. Tanja Čelebič

Delovni zvezek: Pregled stanja na izbranih področjih z vidika razlik med spoloma v Sloveniji

Avtorji: mag. Barbara Bratuž Ferk (barbara.bratuz-ferk@gov.si), mag. Tanja Čelebič (tanja.celebic@gov.si), Helena Mervic (helena.mervic@gov.si), Janja Pečar (janja.pecar@gov.si), Mitja Perko (mitja.perko@gov.si), mag. Ana Selan (ana.selan@gov.si), Urška Sodja (urska.sodja@gov.si)

Delovni zvezek ni lektoriran.
Delovni zvezek je recenzirala dr. Tatjana Rakar.

Ljubljana, oktober 2017

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

[COBISS.SI-ID=292515584](#)

ISBN 978-961-6839-36-5 (pdf)

KAZALO VSEBINE

1 UVOD.....	1
2 PREBIVALSTVO SLOVENIJE.....	3
3 IZOBRAŽEVANJE	5
4 ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA.....	12
4.1 Delovna aktivnost in brezposelnost.....	12
4.2 Plačilo za delo	16
4.3 Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.....	25
4.3.1 Neplačano delo	25
4.3.2 Starševski dopust.....	27
4.3.3 Vključenost otrok v formalno otroško varstvo.....	28
5 POKOJNINE	30
6 ENAKOST SPOLOV V PROCESIH ODLOČANJA.....	33
6.1 Odločanje v gospodarstvu.....	33
6.2 Odločanje v centralnih bankah.....	34
6.3 Politično odločanje.....	35
7 SKLEPNE MISLI.....	37
8 LITERATURA IN VIRI.....	39

PRILOGA K DELOVNEMU ZVEZKU: STATISTIČNE TABELE V EXCELOVI DATOTEKI

Kazalo okvirjev, slik in zemljevidov

Okvir 1: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu – regionalni pregled.....	3
Okvir 2: Vključenost žensk in moških v terciarno izobraževanje – regionalni pregled.....	7
Okvir 3: Ženske in moški v starosti 25-64 let z vsaj srednjo šolo – regionalni pregled.....	8
Okvir 4: Ženske in moški s terciarno izobrazbo v starostni skupini 30-34 let – regionalni pregled.....	9
Okvir 5: Brezposelnost žensk in moških – regionalni pregled.....	14
Okvir 6: Razlogi za obstoj plačne vrzeli in njeno zapiranje v razvitih gospodarstvih.....	17
Okvir 7: Prizadevanja za enako plačilo v Sloveniji in EU	19
Okvir 8: Plačna vrzel med ženskami in moškimi – regionalni pregled.....	23
Slika 1: Razmerje med moškimi in ženskami po starostnih skupinah, Slovenija, 1982 in 2016.....	3
Slika 2: Pričakovano trajanje življenja, Slovenija in EU, 1982–2015, v letih	4
Slika 3: Strukturi žensk in moških, vpisanih v srednje šole, po vrsti izobraževalnega programa, šolsko leto 2015/2016 ¹ , v %	5
Slika 4: Struktura vpisanih v terciarno izobraževanje, po področjih izobraževanja, ženske in moški, šolsko leto 2015/2016, v %.....	6
Slika 5: Delež prebivalcev, starih 25-64 let, z vsaj srednješolsko izobrazbo, ženske in moški, Slovenija in povprečje EU, 2006–2015, v %.....	7
Slika 6: Delež prebivalcev, starih 30-34 let, s terciarno izobrazbo, ženske in moški, Slovenija in povprečje EU, 2006–2015, v %	9
Slika 7: Stopnja aktivnosti po spolu, različne starostne skupine, EU, 2016, v %.....	12
Slika 8: Delež delovno aktivnih žensk po dejavnostih, Slovenija, 2008, 2012 in 2016, v %.....	15
Slika 9: Kazalniki trga dela za ženske in moške, Slovenija, 2016, v %.....	15
Slika 10: Plačna vrzel med spoloma, dejavnosti, Slovenija, 2015, v %.....	18
Slika 11: Plačna vrzel med spoloma, EU, ¹ 2014, v %	20
Slika 12: Plačna vrzel med spoloma, Slovenija in EU, ¹ 2002–2014, v %	20
Slika 13: Povprečne plače po starosti (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014.....	21
Slika 14: Povprečne plače po izobrazbi (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014.....	21
Slika 15: Povprečne plače po poklicih (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014	22
Slika 16: Povprečne plače po skupinah dejavnosti (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014.....	22
Slika 17: Plačane in neplačane delovne ure, po spolu, EU, 2015.....	26
Slika 18: Dolžina plačanega materinskega oziroma starševskega dopusta, ki je namenjen materam in dolžina očetovskega dopusta, EU, 2016, v tednih ¹	27
Slika 19: Povprečna starost in pokojninska doba, Slovenija, 2010 in 2015, v letih	30
Slika 20: Povprečna pokojnina po spolu, Slovenija, 2010 in 2015, v evrih.....	31
Slika 21: Povprečna pokojnina (v evrih) in pokojninska doba novih upokojencev (v letih), Slovenija, 2006 in 2015....	31
Slika 22: Zastopanost žensk in moških v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, Slovenija in EU, 2006–2016, v %	34
Slika 23: Zastopanost žensk in moških v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, oktober 2016, v %	34
Slika 24: Zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v centralnih bankah, Slovenija in EU, 2006–2016, v %....	35
Slika 25: Zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v centralnih bankah državah članicah EU, 2016, v %.....	35
Slika 26: Zastopanost žensk in moških v parlamentu, Slovenija in EU, 2006–2016, v %	36
Slika 27: Zastopanost žensk in moških v vladi, Slovenija in EU, 2006–2016, v %.....	36
Zemljevid 1: Pričakovano trajanje življenja za ženske in moške ter razlika med spoloma (ženske – moški), regije, 2015, v letih	4
Zemljevid 2: Razlike v vključenosti mladih (20-24 let) žensk in moških v terciarno izobraževanje, regije, 2015/2016, v o.t.	6
Zemljevid 3: Razlike med ženskami in moškimi z najmanj srednjo šolo v starosti 25-64 let, regije, 2016 (register), v o.t.	8
Zemljevid 4: Razlike med ženskami in moškimi s terciarno izobrazbo v starosti 30-34 let, regije, 2016 (register), v o.t.	10
Zemljevid 5: Razlika med registrirano stopnjo brezposelnosti žensk in moških, regije, 2016, v o.t.....	14
Zemljevid 6: Plačna vrzel med spoloma (po kraju bivanja), regije, 2015, v %.....	24
Zemljevid 7: Plačna vrzel med spoloma (po kraju dela), regije, 2015, v %.....	24

Kratice

AAUW – American Association of University Women, **CEDEFOP** – European Centre for the Development of Vocational Training - Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja, **EIGE** – European Institute for Gender Equality / Evropski inštitut za enakost spolov, **EK** – Evropska komisija, **EQLS** – European Quality of Life Survey / Evropska raziskava o kakovosti življenja, **EU** – Evropska unija, **EUR** – evro, **EUROFOUND** – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions / Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, **EUROSTAT** – The Statistical Office of the European Union / Evropski statistični urad, o.t. – odstotna točka, **EWCS** – European Working Conditions Surveys / Evropska raziskava o delovnih razmerah, **GPG** – Gender Pay Gap / plačna vrzel, **GURS** – Geodetska uprava Republike Slovenije, **KEN** – Knowledge Economy Neetwork, **NEET** – not in employment and not in any education and training / niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, niti zaposleni, **ISCED** – The International Standard Classification of Education / Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja, **M** – moški, **OECD** – The Organisation for Economic Co-operation and Development / Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj, **PIAAC** – OECD Programme for the International Assessment of Adult Competences / Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc, **PISA** – Programme for international student assessment / Program mednarodne primerjave dosežkov učencev, **SES** – Structure of Earnings Survey / Raziskovanje o strukturi plače, **SKD** – Standardna klasifikacija dejavnosti, **STEM** – science, technology, engineering and mathematics / naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika, **SURS** – Statistični urad RS, **UL** – Uradni list, **TIMSS** – Trends in International Mathematics and Science Study – Mednarodna raziskava trendov znanja matematike in naravoslovja, **UMAR** – Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, **USD** – US Dollar / Ameriški dolar, **ZDR** – Zakon o delovnih razmerjih, **ZEMŽM** – Zakon o enakih možnostih žensk in moških, **ZPIZ** – Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, **ZUNEO-UPB1** – Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, **Ž** – ženske, **WITA** – With Innovative Tools Against GPG.

Kratice Standardne klasifikacije dejavnosti (SKD 2008)

A – Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, **B** – Rudarstvo, **C** – Predelovalne dejavnosti, **D** – Oskrba z električno energijo, plinom in paro, **E** – Oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja, **F** – Gradbeništvo, **G** – Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil, **H** – Promet in skladiščenje, **I** – Gostinstvo, **J** – Informacijske in komunikacijske dejavnosti, **K** – Finančne in zavarovalniške dejavnosti, **L** – Poslovanje z nepremičninami, **M** – Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, **N** – Druge raznovrstne poslovne dejavnosti, **O** – Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti, **P** – Izobraževanje, **Q** – Zdravstvo in socialno varstvo, **R** – Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, **S** – Druge storitvene dejavnosti.

Kratice držav

AT – Avstrija, **BE** – Belgija, **BG** – Bolgarija, **HR** – Hrvaška, **CZ** – Češka, **CY** – Ciper, **DK** – Danska, **DE** – Nemčija, **EE** – Estonija, **ES** – Španija, **EU** – Evropska Unija, **GR** – Grčija, **FR** – Francija, **FI** – Finska, **HU** – Madžarska, **IE** – Irska, **IT** – Italija, **LU** – Luksemburg, **LT** – Litva, **LV** – Latvija, **MT** – Malta, **NL** – Nizozemska, **PL** – Poljska, **PT** – Portugalska, **RO** – Romunija, **SE** – Švedska, **SI** – Slovenija, **SK** – Slovaška, **UK** – Velika Britanija

Povzetek

V Sloveniji so razlike med ženskami in moškimi primerjalno z EU manjše, vendar so v glavnem v prid moških razen pri pričakovanem trajanju življenja. Kljub temu, da so ženske večinoma bolj izobražene, so pogosteje brezposelne, imajo nižje plače, opravijo več ur neplačanega dela, redko zasedajo vodilne položaje in tudi pokojnine imajo slabše.

Med prebivalci Slovenije je nekaj več kot polovica žensk, saj živijo dlje. Pričakovano trajanje življenja je pri ženskah daljše kot pri moških, kar velja tudi za vse regije. Pri obeh spolih se povečuje, razlika med njima pa se je vidneje zmanjšala šele v zadnjih desetih letih.

Vključenost žensk (15-19 let) v srednješolsko izobraževanje je manjša od vključenosti moških. V programe, ki omogočajo neposreden vpis v terciarno izobraževanje, je vpisan večji delež žensk. Zato je vključenost žensk (20-24 let) v terciarno izobraževanje večja, tudi v vseh regijah in razlika med spoloma je večja kot v povprečju EU. Delež odraslih (25-64 let) žensk z vsaj srednješolsko izobrazbo je bil leta 2016 manjši kot pri moških tako na ravni Slovenije kot v vseh regijah. Delež žensk, starih 25-64 let in 30-34 let, s terciarno izobrazbo, sta večja, kar velja tudi za vse regije. Večja je tudi vključenost žensk v vseživljenjsko učenje, ženske dosegajo boljše dosežke pri bralni in naravoslovni pismenosti ter slabše pri matematični.

Položaj žensk na trgu dela je slabši od položaja moških. Stopnja aktivnosti je nižja, čeprav se je vrzel v krizi in po njej nekoliko zmanjšala. Stopnja delovne aktivnosti žensk je nižja, stopnja brezposelnosti pa višja. Registrirana stopnja brezposelnosti žensk je višja v vseh regijah in večini občin. V mednarodni primerjavi je vrzel v participaciji med ženskami, ki imajo majhne otroke, in ženskami brez otrok med najmanjšimi v EU, stopnja aktivnosti žensk v najbolj aktivni dobi (30-54 let) je visoka. Ženske so zaposlene večinoma v storitvenih dejavnostih, njihov delež v najvišjih poklicnih skupinah je podpovprečen. Pogosteje so izpostavljene začasnim in delnim zaposlitvam, v povprečju opravijo manjše število ur.

Plače žensk so nižje od plač moških. Slovenija ima eno najnižjih plačnih vrzeli med spoloma v državah EU, čeprav so se razlike v plačah žensk in moških od začetka krize nekoliko povečale (s 4,1 % v 2008, na 7,5 % v 2015). Plačna vrzel je glede na dejavnost najvišja v finančnih in zavarovalniških dejavnostih, glede na starost v starostni skupini 40-49 let, glede na izobrazbo med najbolj izobraženimi (20,4 %) in glede na poklic pri neindustrijskih poklicih ter menedžerjih. Plačna vrzel je po kraju bivanja in kraju dela najvišja v gorenjski regiji ter najnižja v jugovzhodni Sloveniji.

Moški v Sloveniji opravijo več ur plačanega dela na teden (43 ur) v njihovi glavni zaposlitvi in drugih službah kot ženske (38 ur). Zaposlene ženske namenijo več ur (32) za skrbstvene obveznosti in neplačano delo v gospodinjstvu (moški: 15 ur). Oboji opravijo več ur plačanega in neplačanega dela kot v povprečju EU. Ženske so v večini tiste, ki koristijo starševski dopust, tega je leta 2015 koristilo le 6,4 % očetov. Vključenost otrok v formalno otroško varstvo se je povečala in je leta 2015 znašala pri otrocih, mlajših od treh let 37,4 % (EU: 30,3 %) in pri otrocih v starosti od treh let in do vstopa v šolo 90,9 % (EU: 83,3 %).

V povprečju so bili leta 2015 slovenske starostne upokoženke in upokojeneci enako stari, vendar so imele upokoženke manj pokojninske dobe (upokojijo se prej, živijo dlje). Ženske so v povprečju dobile za 114 EUR nižjo starostno pokojnino (631 EUR) kot moški. Starostna pokojnina novih upokoženk pa je bila leta 2015 že višja od pokojnine novih upokojenec, saj se je povprečna pokojninska doba žensk povečala in precej približala moški. Razlika v pokojninah med spoloma je znašala leta 2015 za starostno skupino nad 65 let 21 % in je bila nižja kot v EU (38 %).

Delež žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu se povečuje, a je še vedno nizek. Oktobra 2016 je bilo v Sloveniji med člani najvišjih vodstvenih organov največjih družb, registriranih v državi, ki kotirajo na nacionalni borzi 24,8 % žensk (EU: 23,9 %). V zadnjih desetih letih se je povečala tudi zastopanost žensk na mestih odločanja v Banki Slovenije, v parlamentu in vladi.

Summary

Slovenia has relatively small differences between women and men compared with the EU, but except for life expectancy, they are mostly in favour of men. Although women tend to be better educated than men, they are more often unemployed, earn lower wages, do more unpaid work, are less frequently represented in key decision-making positions and receive lower pensions.

More than half of Slovenia's population are women, as women live longer than men. Life expectancy for women is higher than life expectancy for men also at the level of regions. It is rising for both genders, but the gender gap has narrowed more visibly only in the past ten years.

The participation rate of women (15-19 years) in upper secondary education is lower than the participation rate of men. In programmes that enable direct transition to tertiary education, the share of women is higher than the share of men. The participation rate for women (20-24 years) in tertiary education is therefore higher than that for men, also at the level of regions; the gender gap is larger than on average in the EU. In 2016, the share of adult women (25-64 years) with at least upper secondary education was lower than the corresponding share of men, at the national level as well as in all regions. The shares of women aged 25-64 years and 30-34 years with tertiary education are higher than the corresponding shares of men, which is also true for all regions. The participation in life-long learning is also higher for women than for men. Women perform better than men in reading and science, but are worse in mathematics.

Women's labour market outcomes are generally worse than those of men. The activity rate of women is lower, although the gap between the rate of women and the rate of men narrowed somewhat during the crisis. The employment rate of women is also lower, while their unemployment rate is higher than that for men. The registered unemployment rate of women is higher in all regions and municipalities. The activity rate gap between women with small children and those without them is one of the smallest in the EU. The activity rate for women in their prime age years (30-54 years) is high. Women mostly work in service activities. Their share in the highest paid occupations is below the average. Moreover, they are more likely to be employed on fixed-term contracts and work part-time. On average, women work fewer hours than men.

Women earn less than men. Slovenia has one of the lowest gender pay gaps in the EU, although the difference between women's and men's earnings has increased slightly since the beginning of the crisis (from 4.1% in 2008 to 7.5% in 2015). The gender pay gap by sector is the highest in financial and insurance activities, by age in the 40-49 age group, by education among the most educated (20.4%) and by occupation among non-industrial occupations and managers. The pay gap is the highest in the Gorenjska region and the lowest in south-eastern Slovenia.

Men in Slovenia spend more hours of paid work per week (43 hours) in their main job and in other services than women (38 hours). Working women dedicate more hours (32 hours) for care and housework (men: 15 hours). Both spend more hours of paid and unpaid work than the EU average. Parental leave is used mostly by women (only 6.4% of fathers took parental leave in 2015). The participation of children in formal childcare increased. In 2015 the participation rate for children under the age of three totalled 37.4% (EU: 30.3%) and the participation rate for children from three years to compulsory school age 90.9% (EU: 83.3%).

In 2015 female and male pensioners were on average the same age, but female pensioners had fewer years of pensionable service (as women live longer and retire earlier). The old-age pension for women was on average 114 EUR lower (amounting to 631 EUR) than the old-age pension for men. However, the average old-age pension of women who retired in 2015 (i.e. new pensioners) was already higher than the average pension of newly retired men, as the average length of pensionable service for women increased and came close to that for men. In 2015 the pension gender gap for pensioners aged over 65 years stood at 21% and was lower than in the EU (38%).

Although the share of women in decision-making positions is increasing, it is still low. In October 2016, 24.8% of board members of the largest publicly listed companies in Slovenia were women (EU: 23.9%). In the last ten years, the

representation of women in key decision-making bodies of Bank of Slovenia, the parliament and the government has also increased.

1 UVOD

Enakost spolov je temeljno načelo demokratičnih družb, v katerih so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja (Robnik, 2015). Pri tem je pomembna tako izkoriščenost delovnega in izobrazbenega potenciala žensk kot tudi uravnotežena zastopanost spolov v procesih odločanja. Neizkoriščen potencial žensk lahko zmanjšuje blaginjo, kar kažejo na primer ocene stroškov nižje delovne aktivnosti žensk. Za leto 2013 je Eurofound (The Gender Employment Gap – Challenges and Solutions, 2016) ocenil stroške razlike v vrzeli delovne aktivnosti po spolu (izgube zaradi nižje stopnje delovne aktivnosti žensk) za vse države EU. Tako ocenjeni stroški se gibljejo med 1 % BDP v Litvi do 8,2 % BDP na Malti. Ocena za Slovenijo znaša 3,1 % BDP, kar je nekoliko več kot v povprečju EU-28 (v nadaljevanju EU;¹ 2,8 % BDP).

Uravnotežena zastopanost spolov v procesih odločanja pomeni, da je delež vsakega od spolov najmanj 40-odstoten, saj imata tako oba spola dejansko moč vplivanja na odločitve. Robnik (2015) argumente za uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja razdeli v argument (i) družbene pravičnosti, ki temelji na dejstvu, da je približno polovica prebivalstva in delovno aktivnih žensk, ki so tudi bolj izobražene kot moški, in (ii) poslovni argument, ki izhaja iz raziskav, ki kažejo pozitivno povezavo med prisotnostjo žensk v upravah in poslovnimi rezultati teh podjetij.

V Sloveniji je temeljna pravica do enake obravnave po spolu zapisana že v Ustavi,² zakonska določila o enakosti spolov pa tudi v številnih področnih zakonih. Tako je na primer zahteva po enakem plačilu za enako delo določena v Zakonu o delovnih razmerjih.³ Enako obravnavo moških in žensk pa določa tudi Zakon o enakih možnostih žensk in moških, po katerem enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj. Omenjen zakon med drugim predvideva tudi pripravo nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških, ki določi temeljne politike enakih možnosti s ciljem izboljšati položaj žensk oziroma zagotavljati trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov. V drugem nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških za obdobje 2015–2020 je poudarek na naslednjih prednostnih področjih: (i) enaka ekonomska neodvisnost, (ii) usklajevanje poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja, (iii) družba znanja brez spolnih stereotipov, (iv) socialna vključenost, (v) zdravje, (vi) uravnotežena zastopanost žensk in moških, (vii) nasilje nad ženskami ter (viii) enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju. Podobne usmeritve vsebuje tudi le dokument Strateško sodelovanje za enakost spolov 2016–2019, ki ga je leta 2016 sprejela Evropska komisija.⁴

Delovni zvezek prikazuje pogled na prebivalstvo, na trg dela, vključno z nekaterimi dejavniki, ki vplivajo na participacijo žensk na trgu dela (starševski dopust, neplačano delo in dostopnost formalnega varstva otrok), izobraževanje, in sodelovanje v procesih odločanja z vidika razlik med spoloma. V prvem poglavju Barbara Bratuž Ferik predstavlja demografsko sliko Slovenije z vidika spola in pričakovanega trajanja življenja ob rojstvu. Pri tem ugotavlja, da je med prebivalci Slovenije nekaj več kot polovica žensk, saj ženske živijo dlje kot moški. Za to delež žensk v starejših starostnih skupinah močno presega delež moških, kar med drugim vpliva na večje tveganje revščine med starejšimi ženskami v primerjavi z moškimi. V drugem poglavju Tanja Čelebič prikazuje razlike med spoloma v izobraženosti in vključenosti v izobraževanje. Vključenost žensk (15-19 let) v srednješolsko izobraževanje je manjša od vključenosti moških, vendar so ženske pogosteje vpisane v srednješolske programe, ki omogočajo neposreden vpis na terciarno izobraževanje. To vodi do precej večje stopnje vključenosti žensk v starostni skupini 20-24 let v terciarno izobraževanje in tudi večjega deleža žensk s terciarno izobrazbo, še posebej v mlajših starostnih skupinah. Kljub boljši izobraženosti je položaj žensk na trgu dela slabši kot položaj moških, saj je brezposelnost med ženskami pogostejša kot med moškimi, plače žensk pa nižje od plač moških. Mitja Perko v prvem delu tretjega poglavja prikazuje razlike v delovni aktivnosti in brezposelnosti. Pri tem ugotavlja tudi, da so ženske v primerjavi z moškimi

¹ Kjer niso zajete vse države EU, je to napisano v opombi.

² V 14. členu ustave je zapisano, da so enake človekove pravice in temeljne svoboščine ter enakost pred zakonom zagotovljene vsakomur, ne glede na spol.

³ Enako obravnavo glede na spol mora delodajalec zagotavljati delavcu pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

⁴ Evropska komisija (2016) Strateško sodelovanje za enakost spolov 2016-2019.

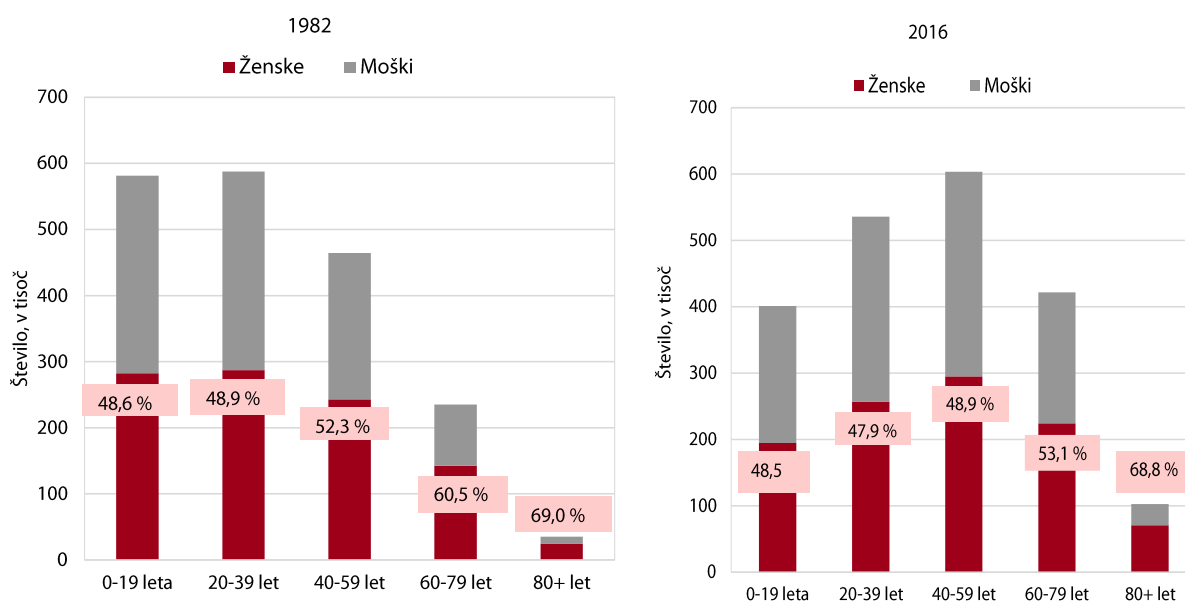
pogosteje izpostavljene začasnim in delnim zaposlitvam,⁵ kar zmanjšuje njihove možnosti za dostop do vseživljenjskega učenja in s tem do ohranjanje zaposlitve. Slednje vpliva na plačno vrzel, ki jo v drugem delu tretjega poglavja analizira Ana Selan. Pri tem ugotavlja, da se je zaostanek povprečnih plač žensk za plačami moških v Sloveniji od začetka krize nekoliko povečal (s 4,1 % v 2008, na 7,5 % v 2015), vendar je v primerjavi z drugimi državami EU še vedno majhen. Bastani et al. (2017) opozarjajo na pomen tradicionalne vloge žensk v gospodinjstvih in starševstva na njihovo participacijo na trgu dela in plačno vrzel. Za to v tretjem delu tretjega poglavja prikazujemo delitev neplačanega dela med ženskimi in moškimi, ureditev starševskega dopusta in dostopnost formalnega varstva predšolskih otrok. Tako kot v drugih državah tudi v Sloveniji ženske opravijo manj ur plačanega dela in več ur neplačanega dela kot moški, čeprav moški v Sloveniji opravijo v primerjavi z moškimi v drugih državah relativno veliko števil ur neplačanega dela. K večji delovni aktivnosti žensk prispeva tudi visoka vključenost otrok v formalno otroški varstvo, ki je v Sloveniji razmeroma dobro dostopno. Ker se razlike v položaju na trgu dela odražajo v dohodkih v starosti v četrtem poglavju Barbara Bratuž Ferik analizira razlike v višini pokojnin, ki predstavljajo glavni vir dohodka v starosti. Razlike v višini starostne pokojnine med spoloma se v Sloveniji znižujejo in so tudi nižje kot v povprečju EU. V petem poglavju pa Urška Sodja prikazuje še enakost spolov pri odločanju s pomočjo razpoložljivih kazalnikov, saj je uravnotežena zastopanost žensk in moških v procesih odločanja pomembno načelo demokracije. Vključenost žensk v odločanje v gospodarstvu, v centralni banki in v politiki se je sicer v zadnji desetih letih izboljšala, vendar je delež žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu nizek, če upoštevamo izobraženost in stopnjo delovne aktivnosti žensk pri nas. Enakost spolov je na določenih področjih možno analizirati tudi na regionalni ravni, kar je v Delovnem zvezku prispevala Janja Pečar. Sestavni del delovnega zvezka je tudi statistična priloga, v kateri prikazujemo statistične podatke s področij, ki jih obravnavamo v delovnem zvezku. Pri pripravi Delovnega zvezka so bili upoštevani statistični podatki, informacije in sprejeti ukrepi, znani do 1. junija 2017.

⁵ Zaposlitve s krajšim delovnim časom.

2 PREBIVALSTVO SLOVENIJE

Med prebivalci Slovenije je nekaj več kot polovica žensk, saj živijo dlje. Razlogi, da ženske živijo dlje kot moški še niso popolnoma raziskani, med njimi pa so lahko naslednji in med seboj povezani: i) telesna zgradba in hormoni, ii) ženske razvijejo kardiovaskularne bolezni približno deset let kasneje od moških, iii) dva X kromosoma pri ženskah naj bi prispevala k temu, da ob staranju ali poškodbi celice lahko izberejo eden ali drugi kromosom, iv) bolj tvegano življenje moških (nesreče ipd.) (Robinson, 2015; Blue, 2008). Značilno je, da se tudi rodi več dečkov kot deklic – v Sloveniji se je v povprečju v zadnjih 62-ih letih na 1000 dečkov rodilo 947 deklic, kar ne odstopa od svetovnega povprečja. Delež žensk med vsemi prebivalci Slovenije je v začetku leta 2016 znašal 50,4 % in je bil v primerjavi z letom 1982 nižji za 1 o. t. Razlike so predvsem v skupini starejšega prebivalstva, kjer se je delež moških precej povečal v starostni skupini 60-79 let, saj se je pričakovano trajanje življenja za moške povečevalo hitreje.

Slika 1: Razmerje med moškimi in ženskami po starostnih skupinah, Slovenija, 1982 in 2016



Vir: Eurostat, lastni preračuni.

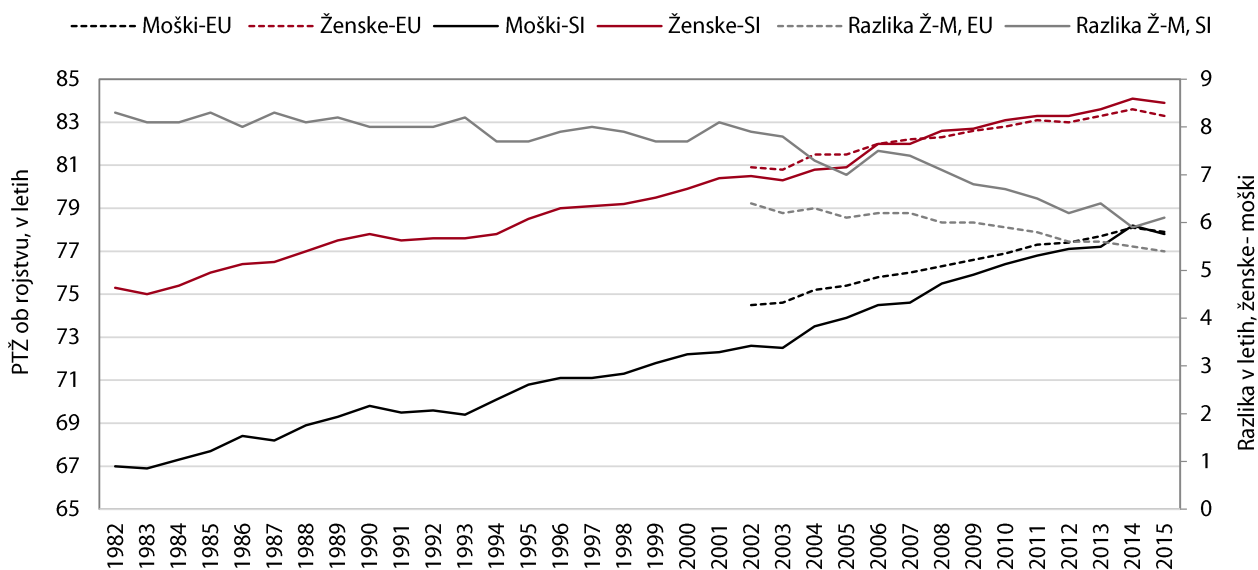
V zadnjih desetih letih se je razlika med pričakovanim trajanjem življenja za ženske in moške vidneje zmanjšala.

Pričakovano trajanje življenja se pri obeh spolih vseskozi povečuje, šele v zadnjih desetih letih pa se je razlika med ženskami in moškimi vidneje zmanjšala. Izboljšanje v dolgoživosti za moške lahko pripišemo različnim dejavnikom, kot so višja izobrazba, izboljšani socialnoekonomski pogoji in boljši življenjski slog ter napredek v zdravstveni oskrbi (OECD, 2016). Ženske pa so tudi dosegle že precej visoko življenjsko pričakovanje, zato se jim to povečuje počasneje. Leta 2015 je bila povprečna starost umrlih žensk⁶ 81 let, moških pa 72,8 let (leta 1985: ženske: 72,8 let; moški: 63,8 let); pred 80-im letom je tako umrlo 34,6 % žensk in 63,4 % moških (leta 1985: 60 % žensk in 80 % moških).

Okvir 1: Pričakovano trajanje življenja ob rojstvu – regionalni pregled

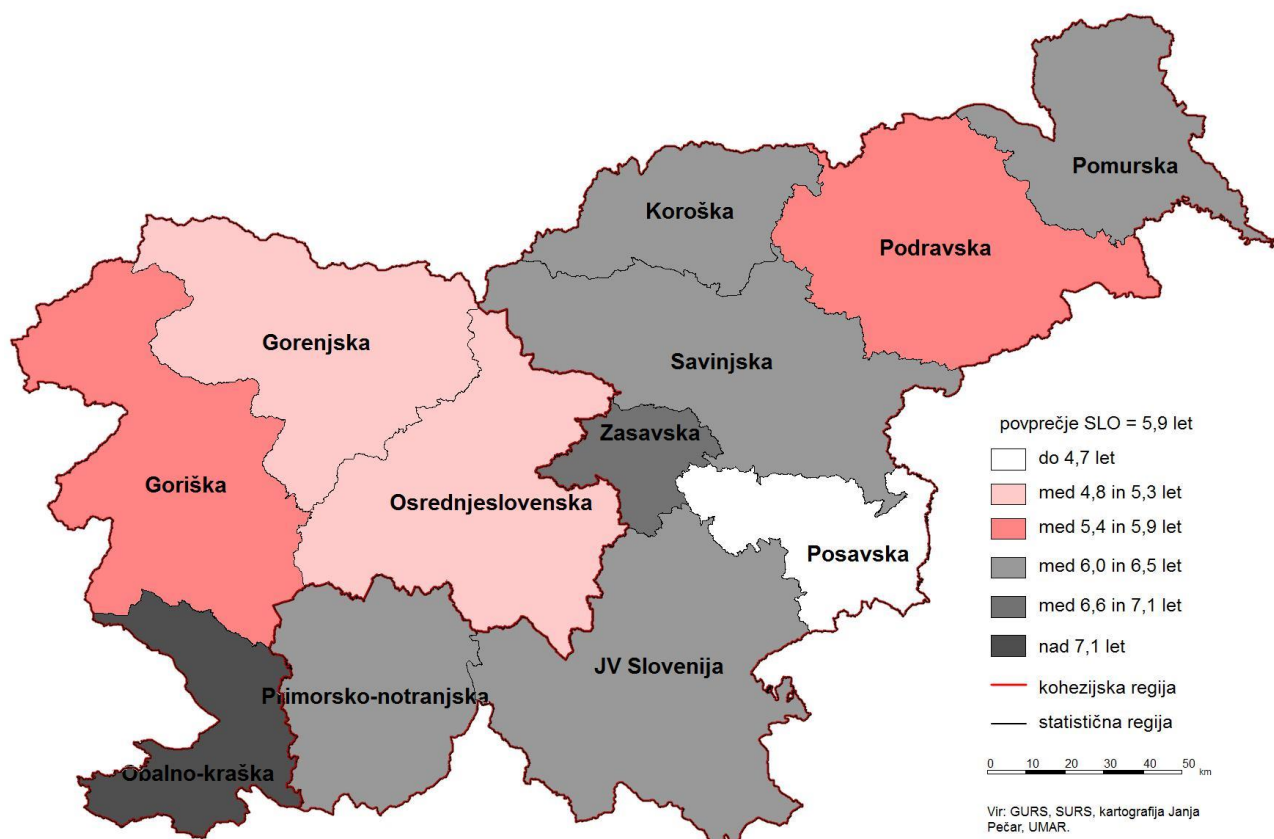
Razlike v pričakovanem trajanju življenja med ženskami in moškimi v regijah odražajo tudi njihove posebnosti. Te so vezane na socio-ekonomske dejavnike, pa tudi na lego regije (npr. mediteranska prehrana je poznana kot bolj zdrava). Ženske imajo tudi v vseh regijah daljšo pričakovano življenjsko dobo kot moški. Najdaljše življenje (85 let) lahko pričakujejo ženske v obalno-kraški regiji, skoraj 10 let krajše pa moški v zasavski regiji, ki imajo najkrajše pričakovano trajanje življenja v Sloveniji. Znotraj iste regije je največja razlika v obalno-kraški regiji, kjer ženske v povprečju preživijo moške za dobrih sedem let. Najmanjša razlika je v posavski regiji, ki znaša manj kot pet let, vendar je pričakovano trajanje življenja moških tu še vedno višje kot moških v zasavski regiji. Na regionalni ravni lahko na razlike med moškimi in ženskami še bolj izrazito vpliva zdrav življenjski slog.

⁶ Povprečna starost umrlih ne smemo zamenjati s pričakovanim trajanjem življenja (število let življenja, ki ga oseba, stara x let, še lahko pričakuje, če predpostavljamo, da bo umrljivost po starosti od leta opazovanja dalje ostala nespremenjena).

Slika 2: Pričakovano trajanje življenja, Slovenija in EU, 1982–2015, v letih

Vir: Eurostat, lastni preračuni.

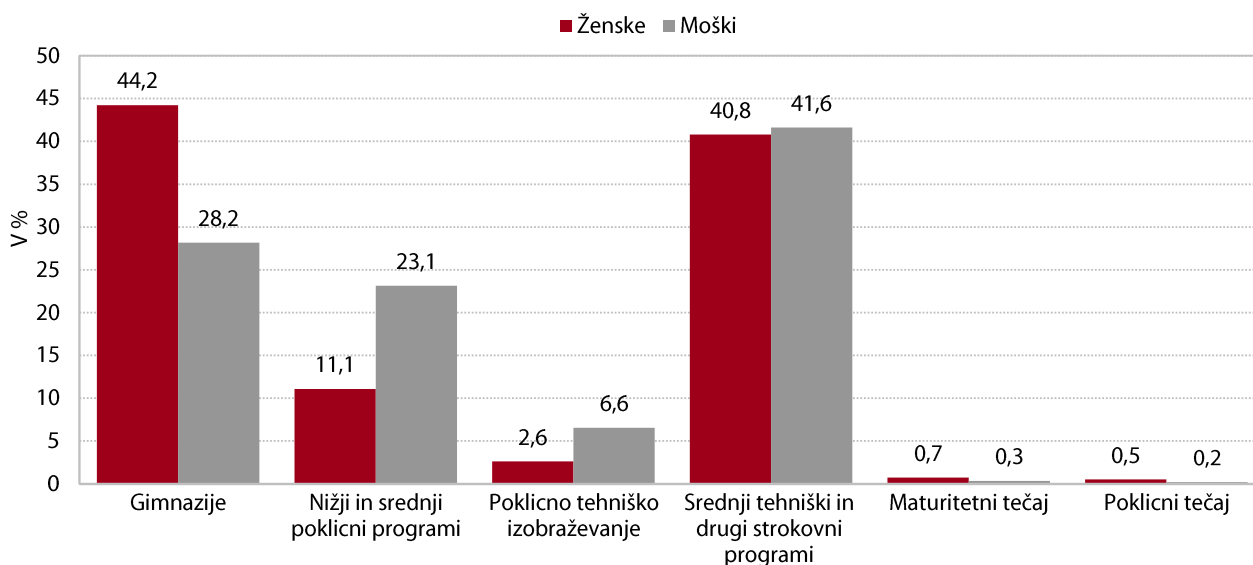
Opomba: Pričakovano trajanje življenja je povprečno število let življenja, ki ga oseba, stara x let, še lahko pričakuje, če predpostavljamo, da bo umrljivost po starosti od leta opazovanja dalje ostala nespremenjena.

Zemljevid 1: Pričakovano trajanje življenja za ženske in moške ter razlika med spoloma (ženske – moški), regije, 2015, v letih

3 IZOBRAŽEVANJE

Vključenost žensk (15-19 let) v srednješolsko izobraževanje je manjša od vključenosti moških; večji delež žensk kot moških je vpisan v programe, ki omogočajo vpis v terciarno izobraževanje. V šolskem letu 2014/2015 je vključenost v srednješolsko izobraževanje pri ženskah znašala 78,0 % (moški: 78,7 %) in je zadnjih nekaj let manjša od vključenosti moških, v povprečju EU je ravno obratno. Struktura žensk, redno vpisanih v srednješolsko izobraževanje, po vrsti izobraževalnega programa se precej razlikuje od strukture moških, razlike med spoloma so značilne za celotno obdobje 2006/2007–2015/2016. V nižje in srednje poklicne programe, ki ne omogočajo neposrednega vpisa v terciarno izobraževanje, vendar je po njih na trgu dela stalno prisotno povpraševanje s strani delodajalcev, je vpisan večji delež moških. Na gimnazije, ki so namenjene pripravi na študij, je vpisan večji delež žensk. Večji delež žensk kot moških je vpisan v izobraževalne programe, ki omogočajo neposreden vpis v terciarno izobraževanje⁷ (2015/2016: 88,9 %; moški: 76,9 %), razlika med spoloma se v obdobju 2005/2006–2015/2016 ni bistveno spreminjala. Delež zgodnjih osipnikov⁸ je pri ženskah leta 2015 je znašal 3,4 % in je nižji od nacionalnega cilja (5 %), pri moških pa je bil višji (6,4 %). Razlika med spoloma je bila tudi po tem kazalniku približno enaka kot leta 2006.

Slika 3: Strukturi žensk in moških, vpisanih v srednje šole, po vrsti izobraževalnega programa, šolsko leto 2015/2016¹, v %



Vir: SURS, lastni preračuni.

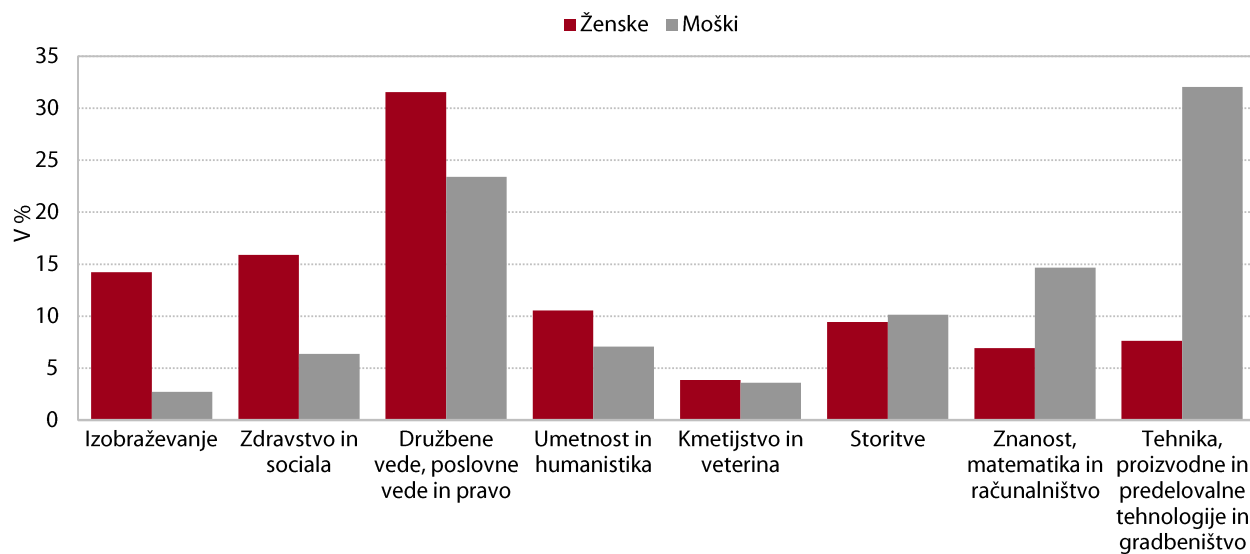
Opombe: ¹ Po podatkih za začetek šolskega leta.

Vključenost žensk (20-24 let) v terciarno izobraževanje je veliko večja od vključenosti moških, čeprav se razlika med njimi zmanjšuje. V šolskem letu 2015/2016 je pri ženskah znašala 55,9 % in je bila za 17,9 o.t. večja kot pri moških. Razlika med ženskami in moškimi je bila leta 2014 precej večja kot v povprečju EU,⁹ čeprav se zmanjšuje in je manjša kot v šolskem letu 2006/2007. Struktura vpisanih v terciarno izobraževanje po področjih izobraževanja se med ženskami in moškimi razlikuje, kar vpliva na uspešnost na trgu dela. Pri žensk so višji deleži vpisanih na področja, ki izobražujejo za pretežno »ženske poklice« (družbene vede, poslovne vede in pravo, zdravstvo in sociala, izobraževanje in umetnost in humanistika) ter manjši na področja, ki izobražujejo za »tradicionalno moške poklice« (tehniko, proizvodne in predelovalne tehnologije in gradbeništvo ter znanost, matematika in računalništvo). Če bi več žensk pridobilo izobrazbo na področjih, na katerih na trgu dela primanjkuje ponudbe, bi to povečalo stopnjo delovne aktivnosti (Economic benefits of gender equality: briefing paper, 2017, str. 2).

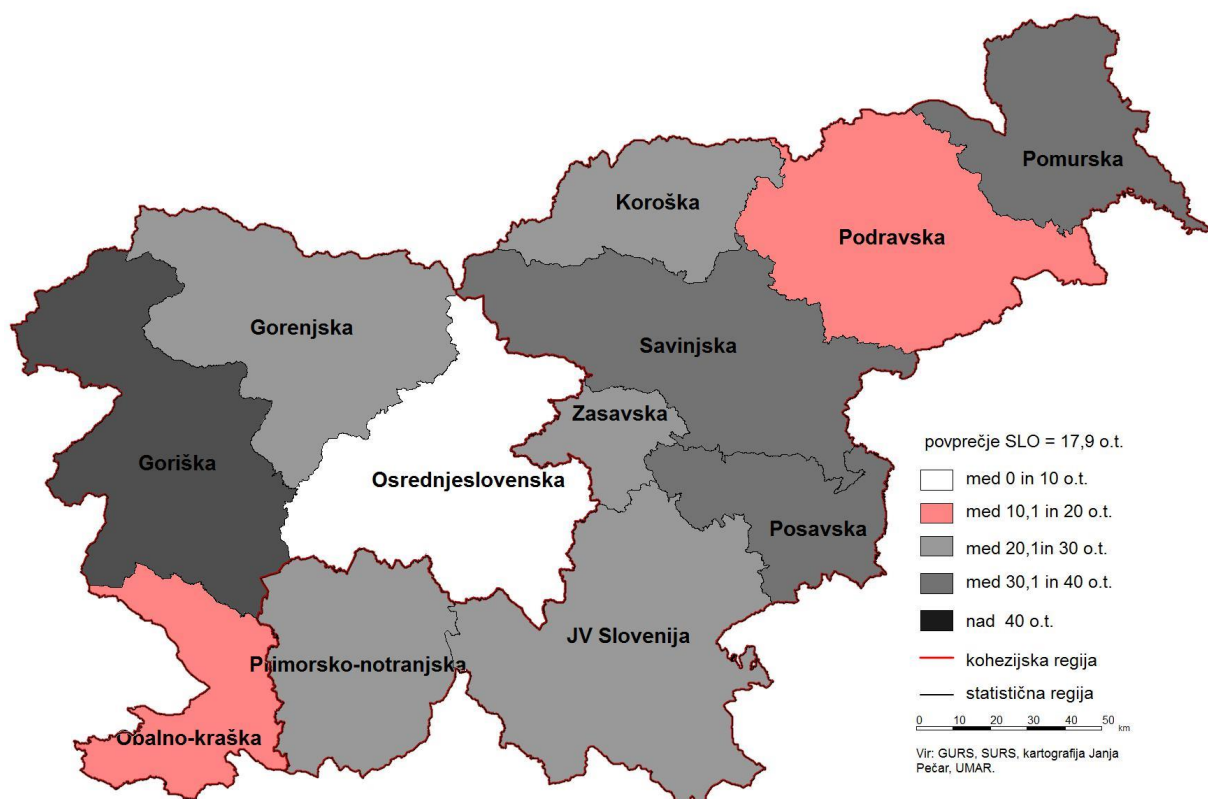
⁷ Neposreden vpis v terciarno izobraževanje omogočajo gimnazije, srednji tehniški in drugi strokovni programi, poklicno tehniško izobraževanje, maturitetni tečaj in poklicni tečaj.

⁸ Mladi, stari 18-24 let, s končano ali nedokončano osnovno šolo ali brez šolske izobrazbe, ki niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje.

⁹ Leta 2014 je vključenost žensk v terciarno izobraževanje pri nas znašala 58,3 % (moški: 39,3 %) in v povprečju EU 35,9 % (moški: 28,5 %).

Slika 4: Struktura vpisanih v terciarno izobraževanje, po področjih izobraževanja, ženske in moški, šolsko leto 2015/2016, v %

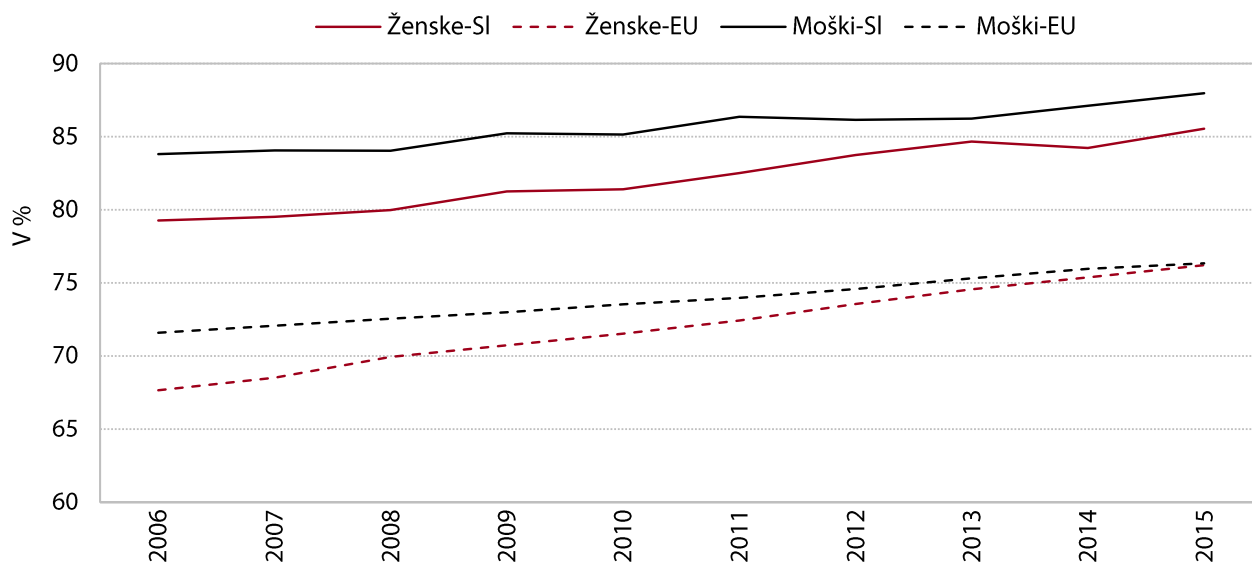
Vir: SURS, lastni preračuni.

Zemljevid 2: Razlike v vključenosti mladih (20-24 let) žensk in moških v terciarno izobraževanje, regije, 2015/2016, v o.t.

Okvir 2: Vključenost žensk in moških v terciarno izobraževanje – regionalni pregled

Tudi pregled po regijah pokaže, da je vključenost žensk v terciarno izobraževanje bistveno višja od vključenosti moških v vseh regijah, najvišja je v goriški. Tu se več kot 90 % žensk v starosti 20-24 let izobražuje na terciarni ravni, kar je za 41,2 o.t. več od vključenosti moških, čeprav je tudi ta v goriški regiji najvišja. V osrednjeslovenski regiji je v terciarno izobraževanje vključenih najmanj žensk, 40 % ženske populacije in tretjina moške populacije v starosti 20-24 let, in tudi razlika med spoloma je tu najmanjša. Nanjo v regijah vpliva več dejavnikov. Poleg že omenjenih je pomembna tudi mreža šol, ki izobražujejo za študij, struktura gospodarstva in povpraševanje na trgu dela v regijah. Ženske se bolj vključujejo v terciarno izobraževanje tudi v regijah, ki imajo visoko stopnjo brezposelnosti. Ker težko najdejo zaposlitev, z nadaljnjim izobraževanjem odložijo vstop na trg dela in si s tem povečajo možnosti za zaposlitev.

Delež odraslih, starih 25-64 let z vsaj srednješolsko izobrazbo¹⁰ je pri ženskah manjši kot pri moških, čeprav se razlika zmanjšuje. Pridobljena izobrazba vpliva na posameznikov položaj na trgu dela in ima tudi različne druge pozitivne učinke na blaginjo prebivalcev. Stopnja brezposelnosti je v povprečju najnižja pri terciarno izobraženih in najvišja pri nizko izobraženih, stopnja tveganja revščine je pri njih nižja, samoocena zdravja je pri njih višja ipd. Pri nas je delež žensk (25-64 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo leta 2015 znašal 85,5 % in je bil manjši kot pri moških, kar je povezano z manjšim deležem v starostnih skupinah 45-54 let in 55-64 let. Delež odraslih prebivalcev (25-64 let) z vsaj srednješolsko izobrazbo se je v obdobju 2006–2015 pri ženskah povečal bolj kot pri moških. Izboljševanje izobrazbene strukture odraslega prebivalstva je v veliki meri povezano z visoko vključenostjo mladih in vključenostjo odraslih v izobraževanje in z demografskim učinkom (s prehajanjem mlajših starostnih skupin prebivalcev, ki so bolj izobražene kot starejše). Razlika med ženskami in moškimi se je v obdobju 2006–2015 zmanjšala, a je večja kot v povprečju EU.

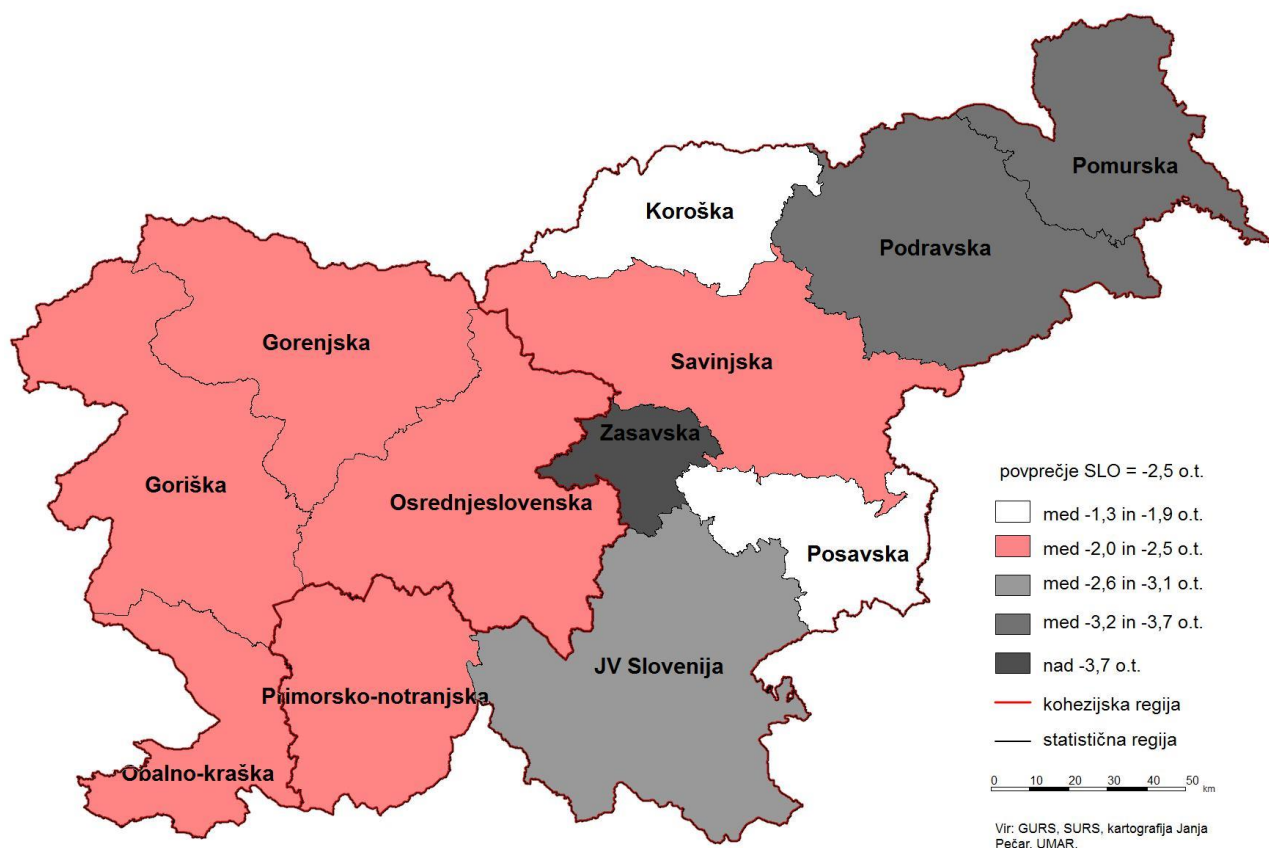
Slika 5: Delež prebivalcev, starih 25-64 let, z vsaj srednješolsko izobrazbo, ženske in moški, Slovenija in povprečje EU, 2006–2015, v %

Vir: Eurostat, lastni preračuni.

¹⁰ Zajeti sta srednješolska in terciarna izobrazba.

Okvir 3: Ženske in moški v starosti 25-64 let z vsaj srednjo šolo – regionalni pregled

V vseh regijah¹¹ je delež žensk z vsaj srednjo šolo v odraslem prebivalstvu (25-64 let) nižji od deleža moških, razlika med spoloma pa je najvišja v zasavski regiji. Najbolj izobražene ženske so v osrednjeslovenski, kjer jih ima več kot tri četrtine (okoli 77 %) vsaj srednješolsko izobrazbo, najmanj pa v pomurski regiji (71 %). Razlika v stopnji izobrazbe med ženskami in moškimi je najvišja v zasavski regiji v prid moških. Poleg že omenjenih razlogov na razlike med spoloma pa na regionalni ravni vplivajo tudi migracije. Za zasavsko regijo je npr. značilno večje odseljevanje v druge regije, še posebej žensk, ki je pogosto pogojeno s pomanjkanjem ustreznih delovnih mest glede na izobrazbo.

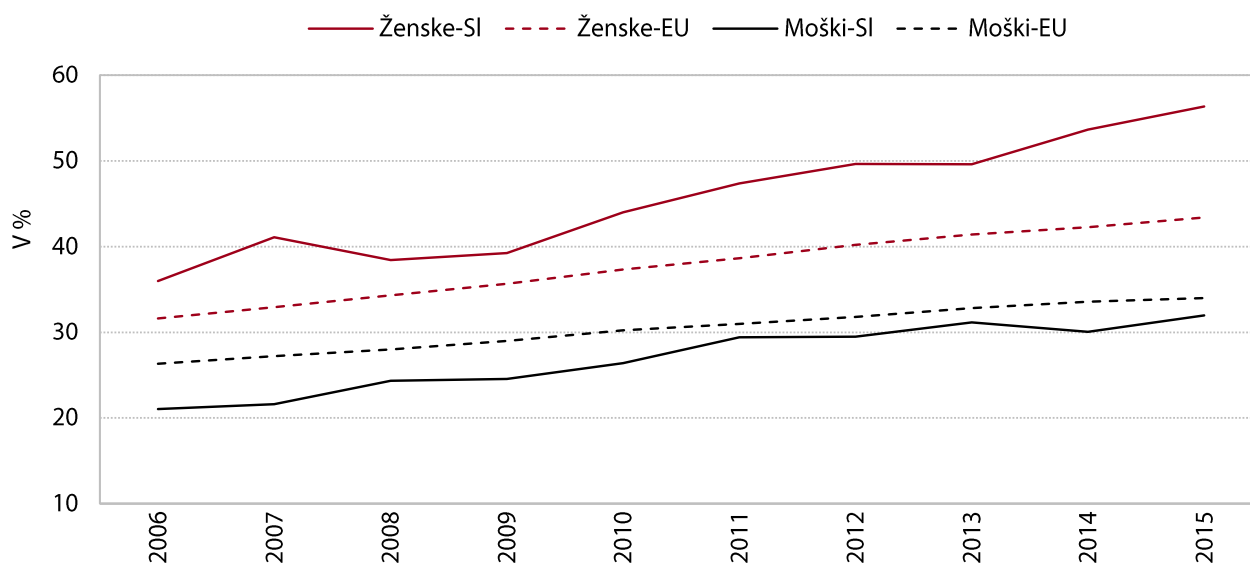
Zemljevid 3: Razlike med ženskami in moškimi z najmanj srednjo šolo v starosti 25-64 let, regije, 2016 (register), v o.t.

Delež žensk, starih 25-64 let in 30-34 let, s terciarno izobrazbo sta precej večja od deleža moških. V starostni skupini 25-64 let je leta 2015 pri ženskah znašal 36,7 % (moški: 24,1 %). Razlika med ženskami in moškimi se je v obdobju 2006–2015 povečala¹² in je bila leta 2015 večja kot v povprečju EU. Delež žensk s terciarno izobrazbo je večji pri mlajših in starejših, najbolj se razlikuje v najmlajši starostni skupini (25-34 let) zaradi veliko večje vključenosti žensk v terciarno izobraževanje. Delež žensk v starostni skupini 30-34 let je od leta 2010 višji od cilja Strategije EU 2020 in je leta 2015 znašal 56,3 %, delež moških za njim precej zaostaja (32,0 %). Razlika med ženskami in moškimi je veliko večja kot v povprečju EU. Ženske so uspešne pri pridobivanju izobrazbe, njihove karijerne poti so pogosto prekinjene z zahtevami družinskega življenja (skrb za otroke), ki je neenakomerno porazdeljena med ženskami in moškimi (Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model, 2017, str. 50).

¹¹ Na regionalni ravni imamo za ta kazalnik podatke le iz registra prebivalstva, ki kažejo na ravni Slovenije za ženske za 10 o.t. nižjo vrednost kot iz ankete (Aktivni in neaktivni prebivalci), razlika med spoloma pa je enaka po obeh virih.

¹² Leta 2015 je pri nas znašala 12,7 o.t. (EU: 3,4 o.t.), kar je več kot leta 2006, ko je znašala 6,1 o.t. (EU: 0,1 o.t.).

Slika 6: Delež prebivalcev, starih 30-34 let, s terciarno izobrazbo, ženske in moški, Slovenija in povprečje EU, 2006–2015, v %



Vir: Eurostat, lastni preračuni.

Okvir 4: Ženske in moški s terciarno izobrazbo v starostni skupini 30-34 let – regionalni pregled

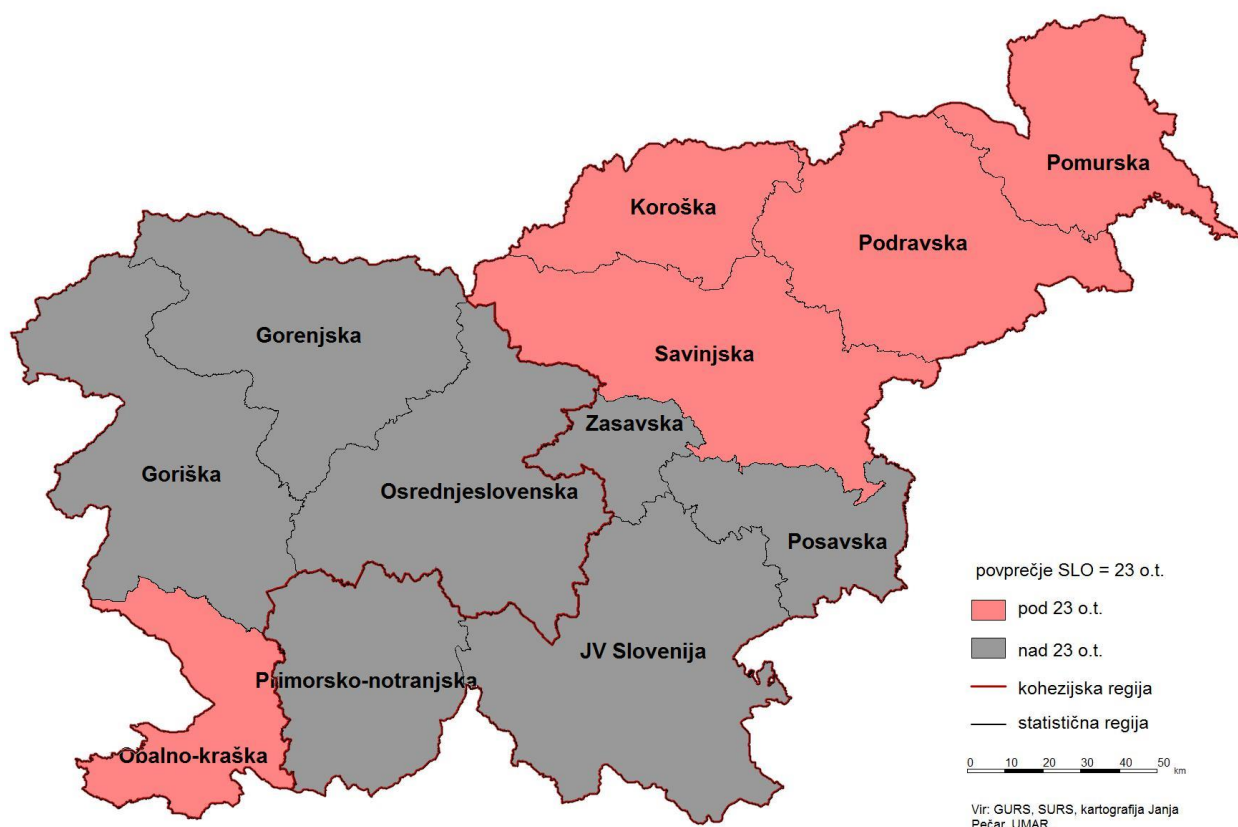
Delež žensk s terciarno izobrazbo v starostni skupini 30-34 let je tudi v vseh regijah¹³ bistveno višji kot delež moških, vendar so razlike med regijami majhne. V tej starostni skupini so najbolj izobražene ženske v osrednjeslovenski, kjer jih je kar 55 % s terciarno izobrazbo. Moških je za 23 o.t. manj, kar je tudi povprečna razlika med spoloma v starosti od 30 do 34 let v Sloveniji (po registrskem viru). Na izobrazbeno strukturo mlajših žensk (30-34 let) vpliva stopnja vključenosti v terciarno izobraževanje, dodaten vpliv pa imajo tudi selitve med regijami. V celoti gledano so se v letu 2015 moški najbolj priseljevali¹⁴ v osrednjeslovensko regijo, ženske pa v posavsko. Najmanj žensk s terciarno izobrazbo v starosti 30-34 let je v pomurski regiji (44 %), razlika med spoloma pa je tu najmanjša in znaša 20 o.t. Največja razlika je v posavski in primorsko-notranjski regiji (26 o.t.).

Vključenost odraslih (25-64 let) v vseživljenjsko učenje¹⁵ je pri ženskah večja kot pri moških. Vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje je pomemben dejavnik osebnošnega razvoja posameznika in njegove zaposljivosti ter družbenega in gospodarskega razvoja. Leta 2016 je pri ženskah znašala 13,6 % (moški: 10,5 %). Razlika med spoloma je večja kot v povprečju EU in večja kot leta 2006. Vključenost žensk v vseživljenjsko učenje je večja od vključenosti moških v vseh starostnih skupinah (najbolj odstopa v starostni skupini 45-54 let) in pri vseh statusih aktivnosti (najbolj odstopa pri delovno aktivnih prebivalcih) ter pri srednješolsko in terciarno izobraženih, manjša je le pri nizko izobraženih prebivalcih.

¹³ Tudi za ta kazalnik imamo na regionalni ravni podatke samo iz registra prebivalstva. Na ravni Slovenije se deleža med viroma razlikujejo za okoli 6 o.t., razlika med spoloma pa le za 0,9 o.t.

¹⁴ Selitveni prirast med regijami na 1.000 prebivalcev.

¹⁵ Vseživljenjsko učenje je dejavnost in proces, ki zajema vse oblike učenja, bodisi formalno bodisi neformalno in aformalno ter naključno ali priložnostno. Poteka v različnih učnih okoliščinah, od rojstva prek zgodnjega otroštva in odraslosti do konca življenja, s ciljem, da se izboljšajo posameznikovo znanje in spretnosti. Z učenjem pridobivamo tudi interese, značajske poteze, vrednote, odnos do sebe in drugih ter druge osebne lastnosti (Strategija vseživljenjskega učenja v Sloveniji, 2007, str. 10). Kazalnik vseživljenjsko učenje, ki ga prikazujemo v poglavju, vključuje formalno in neformalno izobraževanje.

Zemljevid 4: Razlike med ženskami in moškimi s terciarno izobrazbo v starosti 30-34 let, regije, 2016 (register), v o.t.

Ženske dosegajo boljše dosežke pri bralni in naravoslovni pismenosti kot moški ter slabše pri matematični pismenosti. Razlike v učnih dosežkih med ženskami in moškimi vplivajo na bodočo blaginjo žensk in moških (Gender inequality in learning achievement in primary education, 2016). Po podatkih raziskave TIMSS¹⁶ 2015 so v četrtem razredu osnovne šole dekleta dosegla pri naravoslovju in matematiki slabše dosežke kot fantje. Slabši dosežki pri naravoslovju in matematiki zmanjšujejo zanimanje zanj ter verjetnost za vpis na ta študij, kar vpliva na položaj posameznika na trgu dela.¹⁷ V primerjavi z raziskavo iz leta 2007 so se pri naravoslovju razlike med dekleti in fanti povečale, pri matematiki pa zmanjšale. V mednarodnem povprečju so dekleta boljša pri naravoslovju in enako dobra kot fantje pri matematiki. Po podatkih raziskave PISA¹⁸ 2015 so dosegla dekleta, stara 15 let, boljše rezultate kot fantje pri bralni in naravoslovni pismenosti ter slabše pri matematični pismenosti. V povprečju OECD dosegajo dekleta boljše dosežke le pri bralni pismenosti. Kljub dobri dosežkom pri naravoslovju pri nas veliko manjši delež deklet pričakuje, da bodo zaposlene na področju naravoslovja in tehnike. V vseh dosedanjih PISA raziskavah so dekleta boljša od fantov pri bralni in slabša pri matematični pismenosti. Razlike v dosežkih med ženskami in moškimi so se v primerjavi z letom 2006 pri vseh treh vrstah pismenosti zmanjšale. Razlike v dosežkih so prisotne tudi pri odraslih. Po izsledkih raziskave PIAAC,¹⁹ po kateri so ženske dosegle boljše rezultate pri besedilnih spretnostih in slabše pri matematičnih spretnostih,²⁰ medtem ko so v povprečju OECD ženske dosegle slabše rezultate pri obeh vrstah spretnosti.

¹⁶ Mednarodna raziskava trendov znanja matematike in naravoslovja (Trends in International Mathematics and Science Study), ki se izvaja pod okriljem International Association for the Evaluation of Educational Achievement, v 4. letnih ciklih meri trende matematičnega in naravoslovnega znanja pri osnovnošolcih.

¹⁷ Gender inequality in learning achievement in primary education, 2016.

¹⁸ Program mednarodne primerjave dosežkov učencev - Programme for International Student Assessment je mednarodna raziskava o bralni, matematični in naravoslovni pismenosti, ki se izvaja pod okriljem OECD. V raziskavo so zajeti 15. letni učenci in dijaki ne glede na vrsto šole, ki jo obiskujejo.

¹⁹ Raziskava PIAAC - OECD Programme for the International Assessment of Adult Competences (PIAAC) – Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih je mednarodna raziskava o kompetencah odraslih (16 – 65 let), ki se izvaja pod okriljem OECD.

²⁰ Pri nas so ženske dosegle pri besedilnih spretnostih v povprečju 257,7 točk (moški: 255,2 točki), pri matematičnih spretnostih 255,1 točke (moški: 259,9 točke) (PIAAC, 2012, 2015).

Delež mladih, ki niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje, niti niso zaposleni (delež NEET²¹), je pri ženskah od 25. leta višji kot pri moških. Delež NEET je kazalnik neaktivnosti mladih, ki meri delež mladih, ki so izključeni iz izobraževanja in iz trga dela. Pri nas je pri ženskah nižji kot pri moških v starostnih skupinah 18-24 let in 20-24 let zaradi večje vključenosti žensk v terciarno izobraževanje. V starostnih skupinah 25-29 let in 30-34 let, ko mladi zaključujejo študij, se pri ženskah poveča in je precej večji kot pri moških. Ženske se soočajo z večjimi težavami pri prehodu iz študija v zaposlitev kot moški, kar je posledica slabih možnosti za zaposlitev za diplomante družboslovja, kjer je več žensk in uveljavitve Zakona za uravnoteženje javnih financ iz leta 2012, ki je omejil zaposlovanje v javnem sektorju, kjer je zaposlenih več žensk kot moških. Leta 2015 se je delež NEET (25-29 let in 30-34 let) pri ženskah zmanjšal, kar je po naši oceni povezano z zrahljanjem omejitev zaposlovanja v javnem sektorju. Razlika med ženskami in moškimi je bila manjša kot leta 2006 in manjša kot v povprečju EU.

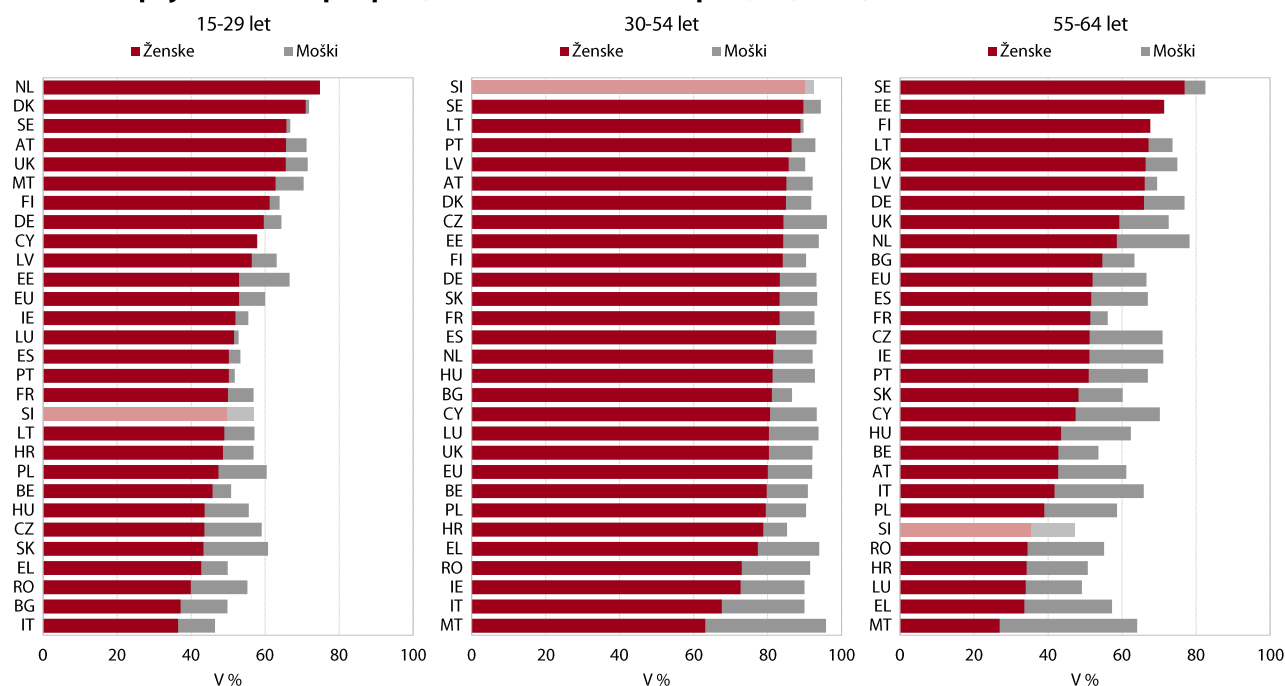
²¹ Not in employment and not in any education and training.

4 ENAKOST SPOLOV NA TRGU DELA

4.1 Delovna aktivnost in brezposelnost

Participacija²² na trgu dela je v Sloveniji, kot v drugih državah, med ženskami nižja kot med moškimi, a se je vrzel v obdobju krize in kasnejšega okrevanja nekoliko zmanjšala. Med razloge za nižjo aktivnost žensk v primerjavi z moškimi pogosto štejemo skrb za otroke ali druge sorodnike, skrb za gospodinjstvo in zgodnejši odhod v upokojeitev. V letih pred krizo se vrzel med stopnjama aktivnosti med moškimi in ženskami dlje časa ni bistveno spreminjala. V obdobju 2008–2013 sta se stopnji aktivnosti moških in žensk ob močnem padcu gospodarske aktivnosti znižali zaradi večjega odpuščanja, zmanjšane motivacije za aktivno iskanje zaposlitve ali upokojevanja.²³ Zaradi občutnega padca gospodarske aktivnosti, zlasti v dejavnostih, kjer prevladuje moška delovna sila, je bilo znižanje stopnje v omenjenem obdobju med moškimi skoraj dvakrat večje kot med ženskami. Na manjše znižanje aktivnosti žensk je pri nas, kot v večini drugih držav EU, vplival tudi učinek povečane participacije žensk zaradi poslabšanja finančnega stanja v gospodinjstvu ob partnerjevi izgubi zaposlitve²⁴ in potrebi po iskanju dodatnega vira zaslužka (Employment and Social Developments in Europe 2013, 2013). V zadnjih letih se stopnja aktivnosti moških in žensk povišuje, na kar vplivajo višja gospodarska rast, ki na trg dela privablja osebe, ki do sedaj niso aktivno iskale zaposlitve, daljše ostajanje v delovni aktivnosti zaradi sprejete pokojninske reforme in demografski dejavniki.²⁵ Kljub temu je bila v 2016 stopnja med moškimi za skoraj 6 o. t. višja kot med ženskami.

Slika 7: Stopnja aktivnosti po spolu, različne starostne skupine, EU, 2016, v %



Vir: Eurostat.

²² Participacija oziroma stopnja aktivnosti izraža delež žensk, ki so aktivno vključene na trgu dela. Izračuna se kot razmerje med številom delovno aktivnih in brezposelnih v številu delovno sposobnih žensk.

²³ K povečanemu prehajanju iz delovne aktivnosti v brezposelnost ter kasneje v neaktivnost je vplivala tudi napovedana, a nesprejeta, pokojninska reforma iz 2010 ter sprejeta reforma iz 2012. Pred napovedano uveljavitvijo reform se je povečalo število prehodov iz delovne aktivnosti v brezposelnost zaradi čakanja na izpolnitev upokojitvenih pogojev.

²⁴ V angleški literaturi se učinek imenuje added-worker effect.

²⁵ Stopnja aktivnosti je izražena kot razmerje med aktivnim in delovno sposobnim prebivalstvom. Zmanjševanje slednjih ob hkratnem povečevanju števila aktivnega prebivalstva povišuje stopnjo aktivnosti.

Stopnja aktivnosti žensk v najbolj aktivni dobi je v Sloveniji med najvišjimi v EU, na kar med drugim vpliva urejeno področje starševskega varstva in predšolske vzgoje. Aktivnost med osebami v starosti 30-54 let je v Sloveniji med najvišjimi v EU, k čemur znatno prispeva visoka aktivnost žensk, ki je tudi v primerjavi z EU med najvišjimi. Visoka aktivnost žensk je po naši oceni tudi posledica relativno visoke dostopnosti predšolske vzgoje, kar kaže podatek o vključenosti otrok v starosti 3-5 let v vrtce, ki je višja od povprečja EU. Zaradi takšne politike je pogosteje olajšano usklajevanje dela in družinskega življenja, pri čemer Slovenija spada med države, kjer je vrzel v participaciji med ženskami, ki imajo majhne otroke, in ženskami brez otrok med najmanjšimi v EU. Aktivnost med starejšimi (55-64 let), tako med moškimi kot ženskami, pa še naprej ostaja ena izmed najnižjih v EU, zlasti kot posledica zgodnjega upokojevanja zaradi nizke zahtevane starosti za upokojitvev in prenizkih spodbud za ostajanje v aktivnosti.

Položaj žensk na trgu dela je nekoliko slabši v primerjavi z moškimi, saj je njihova stopnja delovne aktivnosti²⁶ nižja, stopnja brezposelnosti²⁷ pa višja. Stopnja delovne aktivnosti se je v prvih letih krize (2009–2011) bolj znižala med moškimi, stopnja brezposelnosti pa povišala, predvsem zaradi nadpovprečnega padca aktivnosti v gradbeništvu in nizkotehnoloških predelovalnih dejavnostih, ki zaposlujejo pretežno moške, s čimer se je zmanjšala vrzel med spoloma. V obdobju 2012–2013 se je zmanjševanje delovne aktivnosti in poviševanje brezposelnosti med moškimi upočasnilo, medtem ko se je med ženskami pospešilo. Na to so med drugim vplivali javnofinančni varčevalni ukrepi v javnih storitvah, ki zaposlujejo zlasti žensko delovno silo, pri čemer je prišlo do omejevanja novega zaposlovanja. Po 2013, ko je trg dela ob višji gospodarski rasti začel okrevati, se je delovna aktivnost med ženskami povišala nekoliko hitreje, kar bi lahko bila posledica rasti v določenih storitvenih dejavnostih (gostinstvo, trgovina) ter zaposlovanja v javnih storitvah, zlasti izobraževanju in zdravstvu. Gibanja v delovni aktivnosti so se zrcalila v gibanju stopnje brezposelnosti. Ta je v Sloveniji, kot v večini drugih držav, med ženskami tradicionalno višja kot med moškimi. Nižja je bila le v 2009 in 2010 zaradi prizadetosti tipično moških dejavnosti, kot so predelovalne dejavnosti in gradbeništvu. Kljub okrevanju trga dela stopnja delovne aktivnosti med ženskami ostaja nižja, brezposelnost pa višja kot med moškimi, a sta vrzeli v stopnjah nekoliko manjši kot v predkriznih letih.

Vrzel v delovni aktivnosti ostaja največja med starejšimi moškimi in ženskami. Stopnja delovne aktivnosti starejših, tako moških kot žensk, se dlje časa, in kljub krizi, postopoma povišuje. Vrzel v stopnji delovne aktivnosti med starejšimi moškimi in ženskami se sicer postopoma zmanjšuje, kar je zlasti posledica sprememb v sistemu upokojevanja, ki so poskušale izenačiti nižje upokojitvene pogoje za ženske z višjimi za moške, s čimer vedno večje število žensk ostaja dlje časa v delovni aktivnosti. Kljub temu delovna aktivnost starejših žensk ostaja nizka, tudi v primerjavi s povprečjem EU, zaradi česar so ženske družbena skupina, ki so še posebej izpostavljene tveganju revščine in socialne izključenosti. Najmanjša vrzel v delovni aktivnosti pa ostaja med mladimi (15-24 let), ki so bili v krizi sicer nadpovprečno prizadeti.²⁸ Na majhno vrzel po naši oceni pomembno vpliva visoka delovna aktivnost med mladimi visoko izobraženimi ženskami, saj je značilno, da višja izobrazba povečuje zaposljivost in je tudi eden glavnih razlogov, da je vrzel delovne aktivnosti med vsemi moškimi in ženskami najmanjša ravno med visoko izobraženimi.

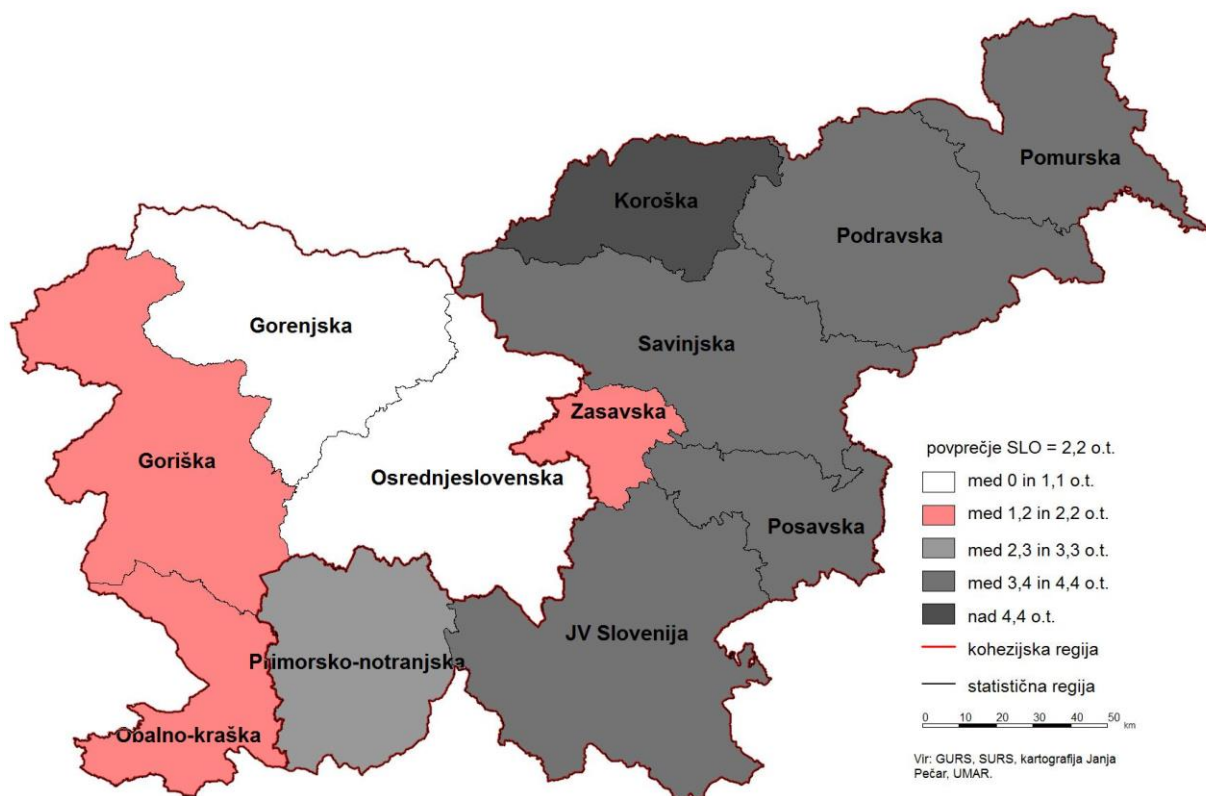
²⁶ Stopnja delovne aktivnosti je odstotni delež delovno aktivnega prebivalstva v delovno sposobnem prebivalstvu. Pri delovno sposobnem prebivalstvu smo v našem primeru omejeni na vse osebe, stare 15-64 let. Stopnja aktivnosti je številno aktivnih (brezposelni in delovno aktivni) v primerjavi s številom prebivalcev v izbrani starostni skupini.

²⁷ Stopnja brezposelnosti je odstotni delež brezposelnih oseb v aktivnem prebivalstvu. Aktivno prebivalstvo sestavljajo delovno aktivni prebivalci in brezposelne osebe skupaj.

²⁸ Na to je med drugim vplivala njihova velika izpostavljenost začasnim zaposlitvam, ki jih delodajalci ob padcu gospodarske aktivnosti velikokrat niso podaljševali.

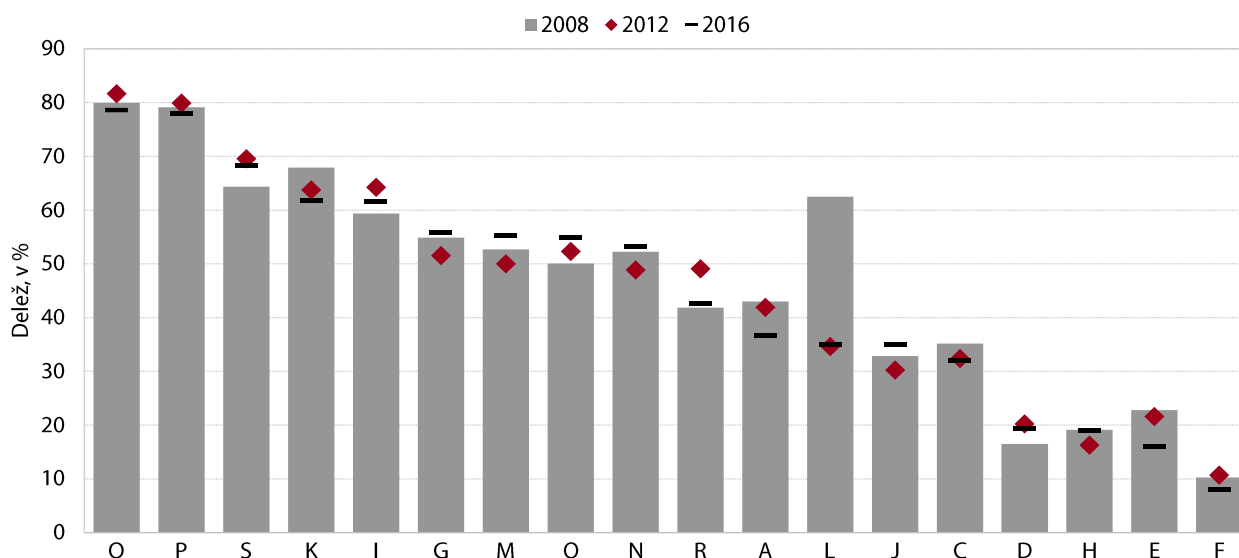
Okvir 5: Brezposelnost žensk in moških – regionalni pregled

Razlike med ženskami in moškimi v registrirani stopnji brezposelnosti²⁹ kažejo razliko med vzhodno in zahodno Slovenijo. V vzhodni Sloveniji je registrirana stopnja brezposelnosti žensk v vseh regijah, razen primorsko-notranjski višja kot slovensko povprečje. V vseh regijah je tudi višja kot registrirana stopnja brezposelnosti moških, prav tako pa tudi v večini občin. Manjšo razliko imajo pretežno regije s podpovprečno stopnjo pri ženskah, najbolj izenačeni pa sta stopnji v osrednjeslovenski regiji. Razlike med moškimi in ženskami po tem kazalniku so v pretežni meri odraz strukture gospodarstva, izobrazbene strukture in drugih ekonomskih dejavnikov v regijah, ki vplivajo na večjo brezposelnost žensk.

Zemljevid 5: Razlika med registrirano stopnjo brezposelnosti žensk in moških, regije, 2016, v o. t.

Ženske so zaposlene večinoma v storitvenih dejavnostih, njihov delež v najvišjih poklicnih skupinah pa je podpovprečen. To nakazuje, da je za slovenski trg dela značilna horizontalna in vertikalna segregacija spolov (Politika enakosti spolov, 2015). Prva se nanaša na segregacijo zaposlenosti po dejavnostih, druga pa na segregacijo znotraj poklicev oz. delovnih mest (od nižje plačanih do višje plačanih). Porazdelitev delovne aktivnosti moških in žensk po dejavnostih je razmeroma stabilna skozi daljše časovno obdobje, saj se tudi v času krize ni bistveno spremenila. Tradicionalno je delež delovno aktivnih žensk razmeroma višji v določenih storitvenih dejavnostih, zlasti v zdravstvu, socialnem delu, v vzgoji in izobraževanju. V slednjih je bila rast števila delovno aktivnih žensk v obdobju 2008–2013 pozitivna. Skladno z zaposlenostjo žensk v določenih dejavnostih so ženske najpogosteje zaposlene v poklicih za storitve in prodajo, za preprosta dela in med strokovnjaki ter uradniki. V najvišjih poklicnih skupinah (zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji) je delež žensk podpovprečen (v 2016 je znašal 41,2%), a se je v zadnjih desetih letih povišal za 7,8 o. t.

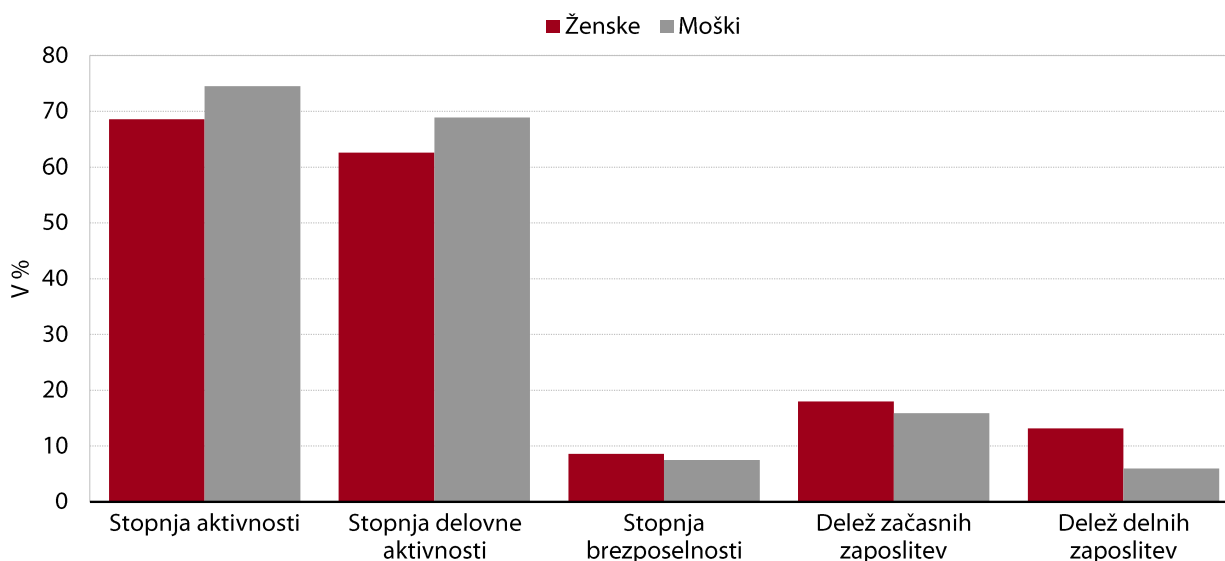
²⁹ Regionalni pregled razlik med spoloma na trgu dela prikazujemo s kazalnikom registrirane stopnje brezposelnosti. Ta kazalnik, ob omejenem naboru kazalnikov trga dela na regionalni ravni, namreč kaže največje regionalne razlike med ženskami in moškimi. Pri tem pa moramo upoštevati, da je stopnja brezposelnosti za regionalno raven izračunana iz registrskih virov, ki se razlikuje od anketne, ki je mednarodno primerljiva in se običajno uporablja na nacionalni ravni. Pri anketi se šteje, da je brezposelna oseba le tista, ki v zadnjem tednu pred izvedbo ankete ni opravila nobenega dela za plačilo, aktivno išče delo in je pripravljena sprejeti delo. Na nacionalni ravni je anketna stopnja brezposelnosti za okoli 3 o. t. nižja od registrirane.

Slika 8: Delež delovno aktivnih žensk po dejavnostih, Slovenija, 2008, 2012 in 2016, v %

Vir: Eurostat.

Opomba: A – Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo, C – Predelovalne dejavnosti, D – Oskrba z električno energijo, plinom in paro, E – Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja, F – Gradbeništvo, G - Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil, H – Promet in skladiščenje, I – Gostinstvo, J – Informacijske in komunikacijske dejavnosti, K – Finančne in zavarovalniške dejavnosti, L – Poslovanje z nepremičninami, M – Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, N – Druge raznovrstne poslovne dejavnosti, O – Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti, P – Izobraževanje, Q – Zdravstvo in socialno varstvo, R – Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S – Druge storitvene dejavnosti.

Ženske so v primerjavi z moškimi pogosteje izpostavljene začasnim in delnim zaposlitvam, v povprečju pa opravijo manjše število ur. Odrasle ženske pogosteje kot moški kot razlog za začasno zaposlitev navajajo nezmožnost dobiti delo za nedoločen čas, ter nezmožnost dobiti zaposlitev za polni delovni čas v primeru delne zaposlitve. Zaposleni v takšnih oblikah zaposlitve so deležni manj usposabljanja s strani podjetij, kar lahko vpliva na njihovo ohranjanje človeškega kapitala in poslabša možnosti za karierno napredovanje (Politika enakosti spolov, 2015; Fifth European Working Conditions Survey, 2012). Ženske prav tako velikokrat začasno ali trajno prestopajo v neaktivnost zaradi potrebe po skrbi za bližnje, pri čemer so družinske obveznosti pogosto tudi razlog, da ženske skrajšajo svoj delovni čas. Čeprav ženske nekatere odločitve o obsegu dela sprejmejo zavestno, lahko na to vplivajo tudi druge družbene in institucionalne ureditve, kot vrzel v višini plačila v primerjavi z moškimi (glej tudi poglavje 4.2), dostopnost in strošek dolgotrajne oskrbe za bližnje, relativno visoka past nizkih plač in morebitni predsodki, kar ohranja neenakost med spoloma na trgu dela.

Slika 9: Kazalniki trga dela za ženske in moške, Slovenija, 2016, v %

Vir: Eurostat.

4.2 Plačilo za delo

Plačna vrzel oz. t.i. »gender pay gap« je svetovno uveljavljen kazalnik, ki prikazuje relativne razlike v plačah med spoloma. V EU temelji na podatkih iz Raziskovanja o strukturi plače (SES),³⁰ ki se izvaja v vseh državah članicah EU. Na ravni EU se kot kazalnik plačne vrzeli uporablja t. i. neprilagojena plačna vrzel.³¹ Izračunana je kot razlika med povprečno bruto urno postavko³² zaposlenih moških in žensk, ter izražena v deležu (odstotku) povprečne bruto urne postavke zaposlenih moških. Med plačila so vključene plačane nadure in redni dodatki, izplačani v vsakem obdobju, izključeni pa so občasne nagrade oz. neredni bonusi in dodatki (trinajsta plača, regres za letni dopust), plačila v naravi itd. Podatke Eurostat objavlja le za poslovne subjekte z 10 oz. več zaposlenimi in za dejavnosti B–S, brez O³³ po standardni klasifikaciji dejavnosti iz leta 2008 (SKD 2008, Nace rev.2). Zajeti so vsi zaposleni, ne glede na starost in število delovnih ur³⁴ (Glossary: Gender Pay Gap, 2017).

Razlike v plačah žensk in moških so se v Sloveniji³⁵ od začetka krize nekoliko povečale (4,1 % v 2008, na 7,5 % v 2015, ko so na voljo zadnji podatki Eurostata³⁶), a ostajajo nizke v primerjavi z drugimi državami EU. To pripisujemo predvsem nadpovprečni delovni aktivnosti in izobrazbi Slovenk, njihovi pretežni zaposlitvi za polni delovni čas, visoki zaposlenosti žensk v javnem sektorju, kjer so plače v povprečju višje kot v zasebnem, pa tudi enotnemu plačnemu sistemu v javnem sektorju in že načelno dogovorjenemu zavzemanju za plačno enakost. Razloge za povečanje plačne vrzeli v zadnjih letih gre iskati predvsem v različni zastopanosti spolov po dejavnostih in opravljanju različnih poklicev, saj se je sicer plačna vrzel v vseh dejavnostih, kjer so povprečne plače žensk nižje od moških (z izjemo izobraževanja³⁷) v zadnjih sedmih letih zmanjšala. Obenem se je v prometu in poslovanju z nepremičninami, kjer so povprečne plače žensk višje od moških,³⁸ preseganje v tem obdobju še povečalo, le v gradbeništvu in oskrbi z vodo se je zmanjšalo.

³⁰ Structure of Earnings Survey – SES.

Structure of Earnings Survey – SES.

avljena v skladu z nacionalnimi razlikami v posameznih merljivih značilnostih zaposlenih žensk in moških, ki bi lahko pojasnile del plačne vrzeli, ter daje splošno sliko neenakosti spolov na trgu dela.

³² Z namenom izločitve razlik med članicami EU, ki se nanašajo na delovni čas, krajši od polnega. Plačna vrzel merjena z urnimi postavkami plač je na ravni EU (17,2 %, 2014) manjša kot na ravni mesečnih (20,0 %) ali letnih plač (22,1 %). Razlike so tam večje zaradi različnega števila opravljenih ur t.j. različne dolžine delovnikov, odsotnosti zaradi bolezni in nege družinskih članov, letnih bonusov in nagrad ipd.

³³ Izključeni sta dejavnosti kmetijstva in javne uprave.

³⁴ Vključeni tudi zaposleni, ki delajo krajši delovni čas.

³⁵ Na to temo obstaja kar nekaj študij. Poje in Roksandić (2013) sta se lotili analize plačne vrzeli med spoloma na podjetniški ravni, in ugotovili, da ta obstaja za dejansko opravljeno delo v istem plačilnem razredu, v istem tarifnem razredu in pod enakimi pogoji dela pri istem delodajalcu, da se razlike pojavijo pri plači za uro rednega dela (brez dodatkov za pogoje dela, delovno dobo in uspešnost in brez nadomestil za letni dopust, bolniške in praznike), pri celotnem izplačilu pa se še povečajo, ter da se plačna vrzel znotraj opazovanih podjetij povečajo s prehodom v višje tarifne razrede, višjo izobrazbo in zahtevnostjo delovnega mesta. Penner et al. (2012) ugotavljajo, da so ženske v obdobju 2003–2007 v povprečju zaslužile 11 % manj kot moški, a okrog 20 % manj od moških v istem podjetju, 18 % manj kot moški v istem poklicu in 15 % manj kot moški na enakem delovnem mestu, kar je bistveno večja plačna vrzel kot v zahodni Evropi in ZDA. Seljak (2003) je pokazal, da so razlike v plačah po spolu pri nas večje v javnem sektorju kot celotni ekonomiji, kar je v precejšnjem nasprotju z večino drugih držav. Kozel (2002) je potrdila plačno neenakost na dveh poklicih, ki naj bi imela zelo veliko podobnosti (oba sta v 5. tarifnem razredu javnega sektorja, družbeno koristna, zahtevata delo z ljudmi, v izmenah in vse dni v tednu, sta fizično in psihično zahtevna, terjata empatijo do soljudi in sta izpostavljena nevarnostim za zdravje in varnost), in sicer zelo ženskega poklica medicinske sestre/tehnika in zelo moškega poklica policista/policistke. Ugotovil je, da so bolj cenjeni in plačani policisti. Plače medicinskih sester so bile v povprečju za 35 % nižje od policijskih, obenem pa so bile policistke za 9,2 % manj plačane kot moški kolegi, medicinski tehniki pa so imeli v povprečju 17,5 % višje plače od sester. Kozmik Vodušek (2001) je pokazala, da prihaja do plačne vrzeli predvsem na račun določanja stimulativnega dela plače oz. bonitet. Moški naj bi tako v povprečju prejeli kar 46,9 % višji znesek stimulacije oz. bonitet kot ženske (Gerečnik, 2014).

³⁶ Zajete dejavnosti B-S.

³⁷ Le nekoliko se je vrzel poslabšala še v trgovini in zdravstvu ter socialnem varstvu.

³⁸ V strokovno tehničnih dejavnostih in oskrbi z elektriko so tudi višje, a le malenkost. Poleg prometa in poslovanja z nepremičninami, kjer pa se je preseganje plač žensk nad moškimi še povečalo.

Okvir 6: Razlogi za obstoj plačne vrzeli in njeno zapiranje v razvitih gospodarstvih

V današnji 10- do 25-odstotni plačni vrzeli med spoloma v razvitem delu sveta se odraža vsa kompleksnost raznolikosti življenjskih okoliščin moških in žensk.³⁹ Kljub dobri izobrazbi žensk, so njihove plače nižje od moških, njihove kariere pa bolj 'sploščene', tudi zaradi steklenih sten in stropov.⁴⁰ Ženske in moški se od nekdaj na trgu dela pojavljajo v različnih vlogah, različno jih obravnavajo tudi delodajalci.⁴¹ Plačna vrzel med spoloma je tako posledica odločitev moških in žensk glede izbire izobrazbe in poklica, usposobljenosti, izkušenj, vrste dela, poklicne segregacije,⁴² števila opravljenih ur,⁴³ starševstva,⁴⁴ pa tudi spolne diskriminacije in predsodkov.⁴⁵ Slednjih se ne da neposredno ugotoviti in izmeriti, zato se raziskovalci osredotočajo na nepojasnjeni del plačne vrzeli med spoloma, ki ostane po opredelitvi vseh statistično izmerljivih dejavnikov.⁴⁶ Eno leto po diplomi naj bi bilo 7 % nepojasnjene razlike v plačah med spoloma, po desetih letih pa 12 % (The Simple Truth about the Gender Pay Gap, 2017). Do plačnih razlik med spoloma lahko prihaja tudi zaradi razlik v produktivnosti, tehnološki opremljenosti in sposobnosti podjetij, oz. sektorjev, da izplačajo določeno raven plač (Eurofound, 2017), vendar so ti dejavniki v literaturi mnogo manjkrat navedeni.

Razmere se postopoma izboljšujejo, kljub temu pa je plačna enakost med spoloma še daleč, tudi če se bo stanje še naprej izboljševalo. Stereotipi in predsodki so še vedno zakoreninjeni tudi v najrazvitejših družbah sveta (Reflection Paper on the Social Dimension of Europe, 2017). Po ugotovitvah publikacije The Simple Truth about the Gender Pay Gap (2017) bi plačno enakost med spoloma dosegli čez približno pol stoletja, če se bo zapiranje plačne vrzeli nadaljevalo s takšnim tempom kot zadnjih 55 let, upošteva le spremembe zadnjih 15 let pa šele čez več kot 130 let. Publikacija Getting to equal 2017: Closing the Gender Pay Gap (2017) pa dodaja, da so današnje generacije študentk razvitih držav morda prve, ki bi lahko doživele zaprtje plačne vrzeli, a le če bodo sledile strateško pomembnim priporočilom (predvsem povečale svojo digitalno pismenost) in bodo tem spremembam več naklonjenosti pokazali tudi v podjetjih, znanstveno-strokovni sferi in vladnih politikah. Po njihovem naj bi ženskam pomagali zmanjšati

³⁹ Po besedah Nemka naj bi podatki kazali, da prejemajo moški in ženske za enako delo skoraj povsem enak zaslužek. GPG naj bi bil po njegovem prevara, za kar navaja osem razlogov: moški se pogosteje odločajo za bolj nevarne in težje poklice, pogosteje delajo v bolj plačanih panogah in poklicih (po izbiri), delajo v manj zaželenih lokacijah in dlje od žensk, tudi ob vikendih, znotraj enakih poklicev si izbirajo bolj stresno in bolj plačano delo, neporočene ženske brez otrok naj bi zaslužile več kot neporočeni moški, ženske lastnice podjetij naj bi ustvarile več kot pol manj od moških kolegov, kar naj bi bilo povsem nediskriminatorno, saj nihče od njih nima nad sabo šefov, ki bi vplival na diskriminacijo (Žavbi, 2013). Tudi Petersen in Morgan (1995) sta pokazala, da plačna vrzel med spoloma v ZDA v povprečju znaša 20 %, vendar pa za enako delo pri istem delodajalcu le 1,7 %. Tudi raziskave na Norveškem in Švedskem kažejo podobno majhne razlike v plačah moških in žensk, za enako delo pri istem delodajalcu; razlike na ravni države naj bi se pojavljale zaradi razvrščanja žensk in moških na različna dela (Penner et al., 2012).

⁴⁰ Kanjuo Mrčela (2000) označuje stekleni strop kot nevidno pregrado, ki ženskam onemogoča napredovanje na najvišje in posledično tudi bolj plačane položaje. Označuje točko v menedžmentu, za katero sicer ne obstajajo objektivni razlogi za onemogočanje napredovanja žensk na višje položaje. Te bi lahko dosegle, če ne bi bilo nevidnih mej v obliki predsodkov in stereotipov, ki jim to preprečujejo (Bokal, 2011).

⁴¹ K temu lahko doprinese tudi naravnost in obnašanje zaposlenih; Corell (2004) ugotavlja, da pripadniki podcenjenih oz. podplačanih skupin (med njimi tudi ženske) tudi sami podcenjujejo svoje delo (Penner et al., 2012). Raziskava Blau in Kahna (2017) dalje kaže, da delodajalci nagrajujejo moške za delo v zelo poznih urah, ob določenih urah, za neprekinjene kariere in večjo geografsko mobilnost kot ženske (2017 Report on equality between woman and men in the EU, 2017).

⁴² Ženske naj bi v vseh državah EU v veliko večji meri kot moški vstopale v relativno nižje plačane dejavnosti (EK 2017b). Delež žensk je nadpovprečen v izobraževanju, negi, pisarniškem delu in administraciji, delež moških pa v gradbeništvu, vzdrževanju in popravilih, proizvodnji in prevozništvu. Plače v tradicionalno moških poklicih so praviloma višje kot v tradicionalno ženskih poklicih z enako zahtevnostjo oz. usposobljenostjo. V obdobju zadnjih 40 let se je sicer poklicna segregacija zmanjšala z množičnejšim zaposlovanjem žensk v pretežno moških službah (Hegewisch&Hartmann, 2014 v The Simple Truth about the Gender Pay Gap, 2017). Številne raziskave neprenehoma dokazujejo, da so lahko ženske enako učinkovite kot moški v vseh poklicih in na vseh položajih. Zanihanje tega dejstva žali ženske in povzroča škodo družbi in napredku ter pušča ogromen neizkoriščen potencial za rast gospodarstev (KEN 2017).

⁴³ Pri ženskah so pogostejše tudi nestandardne oblike zaposlitve kot so delo za krajši ali določen čas, ki so povezane z nižjimi plačami (2017 Report on equality between women and men in the EU, 2017).

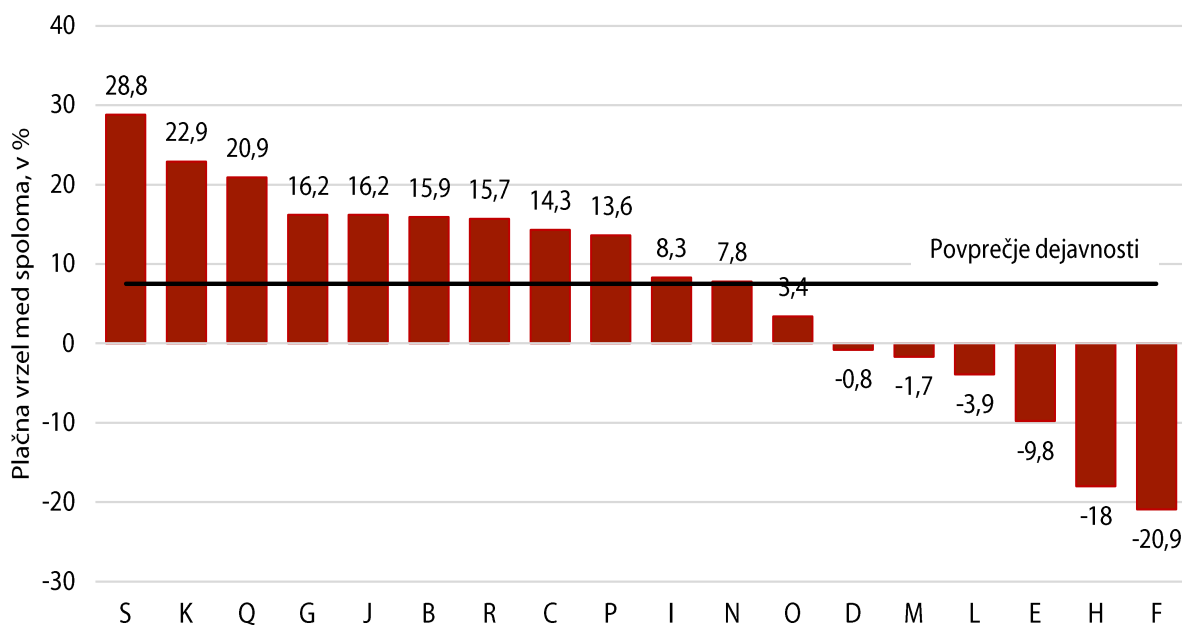
⁴⁴ Osebna odločitev za starševstvo vpliva na potek karier moških in žensk zelo različno. Krajši delovnik, porodniško odsotnost in čas za nego družinskih članov, ki vsi nižajo dohodek, v večji meri koristijo mame kot očetje. Publikacija The Simple Truth about the Gender Pay Gap (2017) navaja, da deset let po diplomi 23 % mam zapusti trg dela, 17 % pa jih dela za krajši delovni čas, pri očetih pa sta odstotka zanemarljiva (1 % oz. 2 %). Ko se mame kasneje morda znova odločijo za polni delovni čas, mnogokrat naletijo na 'malus za materinstvo', ki presega začasno odsotnost s trga dela. Delodajalci naj bi dajali prednost pri zaposlitvi ženskam brez otrok, pred tistimi z otroki (tudi če so ves čas materinstva delale polni delovnik), če pa že, jim ponudijo nižjo plačo (Correll, Benard, 2007 in Kricheli-Katz, 2012). Očetje naj ne bi bili deležni takšnega malusa, nasprotno mnogi prejemajo celo višje plače po rojstvu otrok, t. i. 'očetovski bonus' (Killewald, 2013 in Budig, 2014).

⁴⁵ Predsodki vplivajo na vrednost posameznih delovnih mest. Levanon et al. (2009) pravijo, da se povprečne plače v pretežno moških poklicih, po vstopu žensk vanje, znižajo. Predsodki pa v prvi vrsti vplivajo že na odločitve deklic oz. žensk. Pričakovanja okolice in družbeni pritiski narekujejo, kakšen poklic in šolo si izberejo, koliko časa nato namenijo skrbi za družino in koliko za delo.

⁴⁶ Starost, izobrazba, šolski uspeh, poklic, dejavnost opravljene ure, obdobje brez službe po diplomi, regija, zakonski stan ipd.

plačno neenakost zlasti trije dejavniki, in sicer (i) večja digitalna pismenost oz. opremljenost, (ii) boljše strateško načrtovanje kariere in (iii) študij oz. delo v tehnoloških vedah (STEM⁴⁷). Ocenjeni potencialni učinek vseh dejavnikov je ogromen; plačna vrzel po svetu bi se do leta 2030 zmanjšala za 35 %, dohodki žensk pa obenem povečali za 3,9 milijona USD. Plačna enakost bi bilo ob teh predpostavkah mogoče v razvitem svetu doseči že leta 2044 (namesto 2080), v razvijajočih se gospodarstvih pa leta 2066 (namesto 2168).

Slika 10: Plačna vrzel med spoloma, dejavnosti, Slovenija, 2015, v %



Vir: Eurostat.

Opomba: B – Rudarstvo, C – Predelovalne dejavnosti, D – Oskrba z električno energijo, plinom in paro, E – Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki in odpadki; saniranje okolja, F – Gradbeništvo, G – Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil, H – Promet in skladiščenje, I – Gostinstvo, J – Informacijske in komunikacijske dejavnosti, K – Finančne in zavarovalniške dejavnosti, L – Poslovanje z nepremičninami, M – Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, N – Druge raznovrstne poslovne dejavnosti, O – Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti, P – Izobraževanje, Q – Zdravstvo in socialno varstvo, R – Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, S – Druge storitvene dejavnosti.

V Sloveniji in EU najvišja plačna razmerja srečamo v finančnih in zavarovalniških dejavnostih, medtem ko tudi v državah EU ni neobičajno, da so povprečne plače žensk v gradbeništvu in oskrbi z vodo višje od moških. Plačna vrzel se tako med dejavnostmi močno razlikuje; v treh (med drugim v finančnih dejavnostih in zdravstvu) je več kot 20-odstotna v korist moških, v gradbeništvu in prometu pa je razmerje za podoben odstotek v korist žensk. To po naši oceni povezujemo s strukturo delovnih mest v dejavnostih, ki jih opravljajo pretežno ženske oz. moški. V gradbeništvu, prometu in oskrbi z vodo, ravnanju z odpadki in odpadki npr. velika večina moških opravlja pretežno fizična, terenska in nižje plačana dela, ženske pa pretežno višje plačana dela v administraciji (nabavna, kadrovska, računovodska služba ipd.). V finančni industriji in zdravstvu je ravno nasprotno in naj bi večino vodstvenih, bolj plačanih delovnih mest zasedali moški (primer pregovorno moškega poklica kirurga proti feminiziranemu poklicu medicinske sestre). Sicer so plačne vrzeli običajno višje v zasebnem kot javnem sektorju, kjer naj bi bile plače bolj centralno regulirane in varovane s kolektivnimi pogodbami, za Slovenijo pa podatki Eurostata kažejo ravno nasprotno (2015; zasebni sektor: 7,8 %, javni: 11,1 %).

⁴⁷ angl. Science, Technology, Engineering and Math; znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika.

Okvir 7: Prizadevanja za enako plačilo v Sloveniji in EU

Načelno je plačna enakost med spoloma na ravni EU dogovorjena. Enakost spolov je temeljna pravica in osnovna vrednota, priznana in vključena v različne evropske pogodbe in listine o temeljnih pravicah že od leta 1957 dalje (Šulin, 2015; Pogodba o delovanju Evropske unije, 2012). Je globoko ukoreninjena v evropski družbi in nujno potrebna za njen nadaljnji razvoj (Poročilo o strategiji za enakost žensk in moških po letu 2015, 2015). Posledično vsaka država članica zagotavlja uporabo načela enakega plačila za enako delo oz. delo enake vrednosti za moške in ženske. Kljub načelnemu strinjanju o enakosti spolov in več desetletnemu zavzemanju za enako plačilo enakovrednega dela, zakoreninjene strukture in stereotipi še vedno povzročajo veliko horizontalno in vertikalno segregacijo med spoloma na trgu dela. Plačna vrzel na ravni EU po zadnjih podatkih znaša 17,2 %, čeprav so ženske v povprečju bolj izobražene. Razlika se s starostjo še povečuje in je večja, če se primerja plače po dejavnostih, poklicih ali podjetjih (ibid). Prav zato se prizadevanje za plačno enakost nadaljuje in ostaja ena od ključnih področij tudi v Strateškem sodelovanju za enakost spolov 2016-2019 (2016). Po mnenju EK bi bilo treba občutno zmanjšati zlasti neenakosti v posameznih gospodarskih panogah in poklicih, povečati obseg plačanih delovnih ur žensk ter ozaveščati in učinkovito izvajati zakonodajo o enakem plačilu. Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je že nekaj let prej opozorila, da bi se morali menedžment podjetij in sindikati še intenzivneje zavzeti za plačno enakost. Prvi z ustvarjanjem ugodnih okoliščin za uravnoteženo deljenje družinskih obveznosti in karierno napredovanje, sindikati pa predvsem z vpeljavo prednosti centraliziranih pogajanj in vzpostavitev temeljnih smernic kolektivnega pogajanja na vseh ravneh pogajanj (še zlasti nižjih, t. j. podjetniških in panožnih⁴⁸), in sicer pri vseh temah, ki se dotikajo razlik po spolu (Addressing the gender pay gap..., 2010). Eden od ukrepov za zmanjšanje plačne vrzeli na ravni EU je tudi projekt WITA,⁴⁹ s katerim se želi spremljati in primerjati plače žensk in moških na ravni poklicev, rezultate pa za vse članice EU javno objaviti na spletu, da bi bili ti v pomoč sindikatom pri sklepanju kolektivnih pogodb (Gender pay gaps across the EU, but Slovenian and Polish women show the way out, 2016).

V Sloveniji je temeljna pravica do enake obravnave po spolu zapisana že v Ustavi, bolj podrobno pa v področni zakonodaji. V 14. členu ustave je zapisano, da so enake človekove pravice in temeljne svoboščine ter enakost pred zakonom zagotovljene vsakomur, ne glede na spol. Bolj natančno je zahteva po enakem plačilu za enako delo določena v Zakonu o delovnih razmerjih⁵⁰ (ZDR-1), Zakonu o enakih možnostih žensk in moških⁵¹ (ZEMŽM) in Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja⁵² (ZUNEO-UPB1).

Od drugih držav EU še vedno močno odstopamo, saj plače žensk za moškimi v povprečju držav EU zaostajajo za 17,2 %. V večini članic se giblje med 10 in 20 %. Nižjo plačno vrzel med spoloma od nas imajo le v Romuniji, Luksemburgu, Italiji in Belgiji. Nasprotno je v petih članicah višja od 20 %, v Estoniji dosega kar 28,2 %. Na velike razlike med državami vplivajo različni dejavniki kot so stopnja zaposlenosti žensk,⁵³ pogostnost krajšega delovnega časa,⁵⁴ segregacija trga dela,⁵⁵ kupna moč prebivalstva, organiziranost in dostopnost formalnega varstva otrok ipd. (The situation in the EU. How is the gender pay gap measured?, 2012). Žavbi (2013) za Slovenijo navaja še nekaj dejavnikov v korist moških, in sicer več opravljenih nadur, višja nadurna plačila, višji delež moških v najbolj plačani poklicni skupini menedžerjev, medtem ko v prid ženskam govori njihova boljša izobrazba in višji delež v drugi najbolj plačani poklicni skupini strokovnjakov.

⁴⁸ Študije namreč kažejo da so plačne razlike nižje v državah, kjer so kolektivna pogajanja vodena na centralni ravni.

⁴⁹ With Innovative Tools Against GPG.

⁵⁰ Enako obravnavo glede na spol mora delodajalec zagotavljati delavcu pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

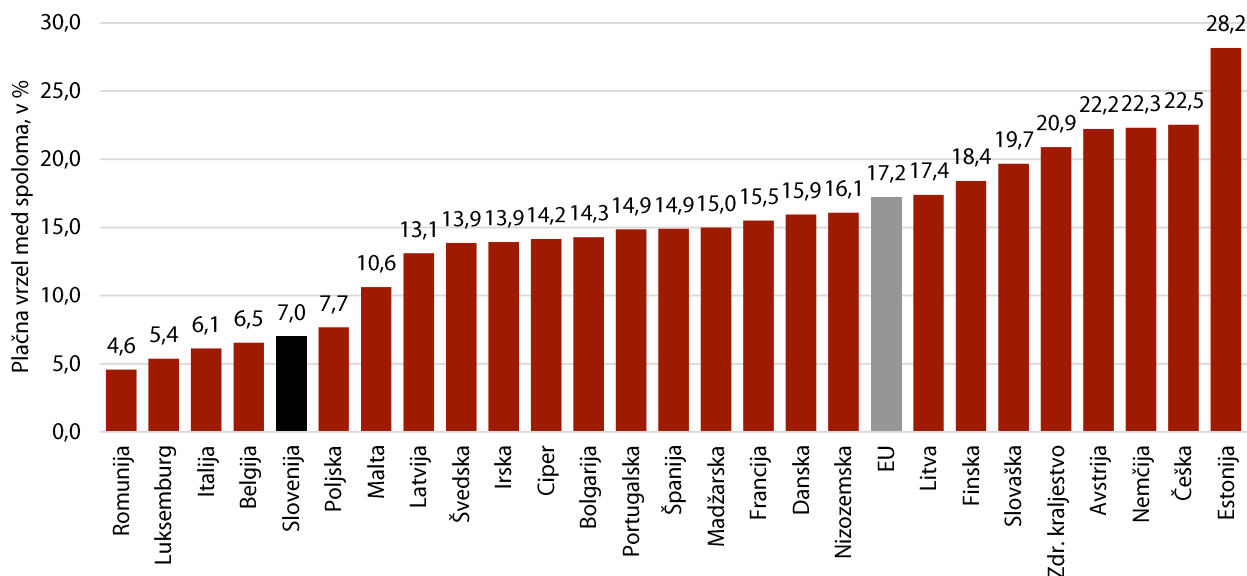
⁵¹ Ženske in moški naj bodo enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

⁵² Enako obravnavanje mora biti zagotovljeno ne glede na spol, med drugim v zvezi z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami.

⁵³ V Italiji je nizka (zaposlenih je malo nizko usposobljenih žensk), zato tudi nizka plačna vrzel med spoloma.

⁵⁴ Visok delež žensk v Nemčiji, Avstriji, Združenem kraljestvu in na Nizozemskem dela krajši delovni čas, zato je plačna vrzel tam med višjimi (Institute for the equality of women and men, 2010).

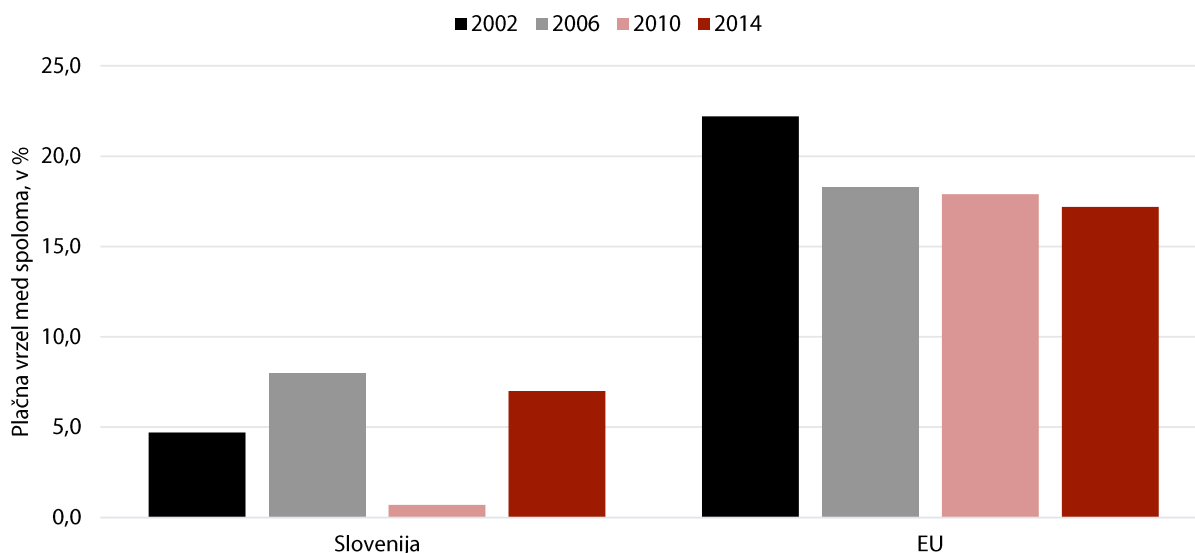
⁵⁵ Kjer je visoka, ženske prevladujejo v omejenem številu sektorjev in poklicev, zato je tam plačna vrzel visoka (Češka, Estonija in Finska).

Slika 11: Plačna vrzel med spoloma, EU,¹ 2014, v %

Vir: Eurostat, SES 2014.

Opomba: ¹ V sliki so prikazani podatki za povprečje EU-28 in za vse države EU, razen Grčije in Hrvaške.

Plačna vrzel se je v obdobju 2002–2014 na ravni EU-28 postopoma zmanjševala, v Sloveniji pa je bolj nihala. Pri tem je morda na izjemen padeč plačne vrzeli pri nas leta 2010 delno vplivala tudi kriza in strukturna sprememba zaposlenih, saj so s trga dela najprej izginila predvsem nizko plačana delovna mesta tako žensk kot moških, te izgube pa so pomembno vplivale na raven povprečne plače obeh skupin. Humer in Roskandić (2013) med drugim navajata, da naj bi k temu prispevala precej večja izguba delovnih mest moških, ki so v večji meri prejeli stimulacije in bonuse.

Slika 12: Plačna vrzel med spoloma, Slovenija in EU,¹ 2002–2014, v %

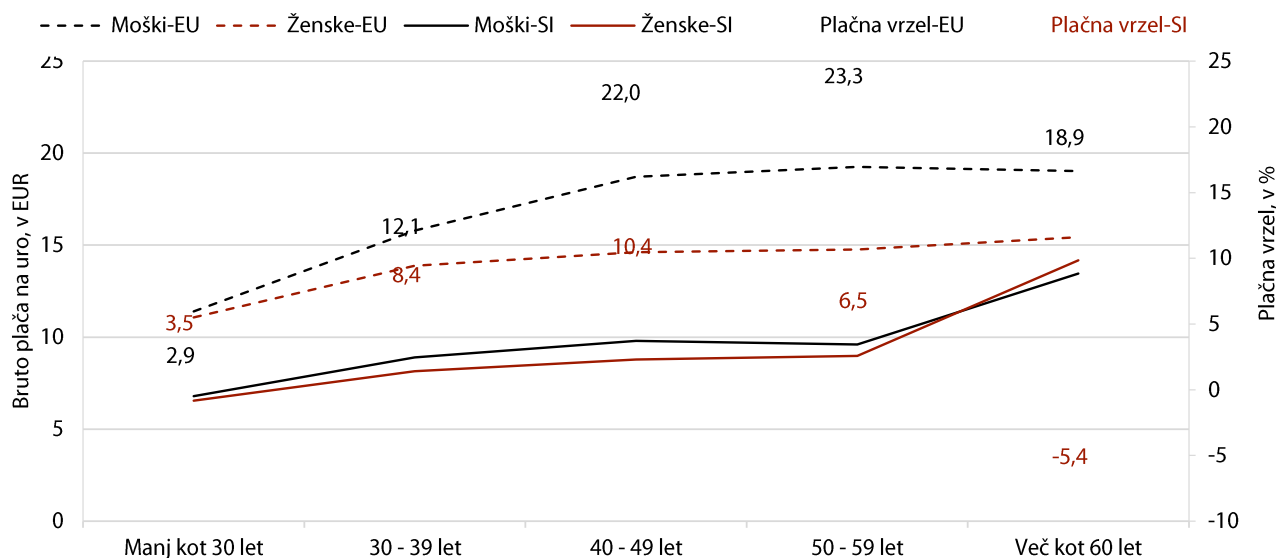
Vir: Eurostat, SES.

Opomba: ¹ Leto 2002 EU-25, leto 2006 EU-27, 2010 in 2014 EU-28.

Plače (žensk in moških) naraščajo s starostjo, vse do poznih srednjih let, ko se začnejo praviloma zniževati, s starostjo pa narašča tudi plačna vrzel med spoloma. V EU je najvišja v starostni skupini 50-59 let (23,3 %), v Sloveniji pa v deset let mlajši skupini (10,4 %). Plače mladih takoj na začetku poklicne kariere so najbolj izenačene in se razlikujejo le za okrog 3 %. V Sloveniji so ženske starejše od 60 let celo bolj plačane kot moški, to pa gre najverjetneje pripisati dejstvu, da ostanejo delovno aktivne le bolj usposobljene in bolj plačane. Glede na leto 2006 se je plačna

vrzel pri nas in v EU zmanjšala v vseh starostnih skupinah, razen pri najmlajši (do 30 let) in v skupini 50-59 let, kjer se je nekoliko povečala.

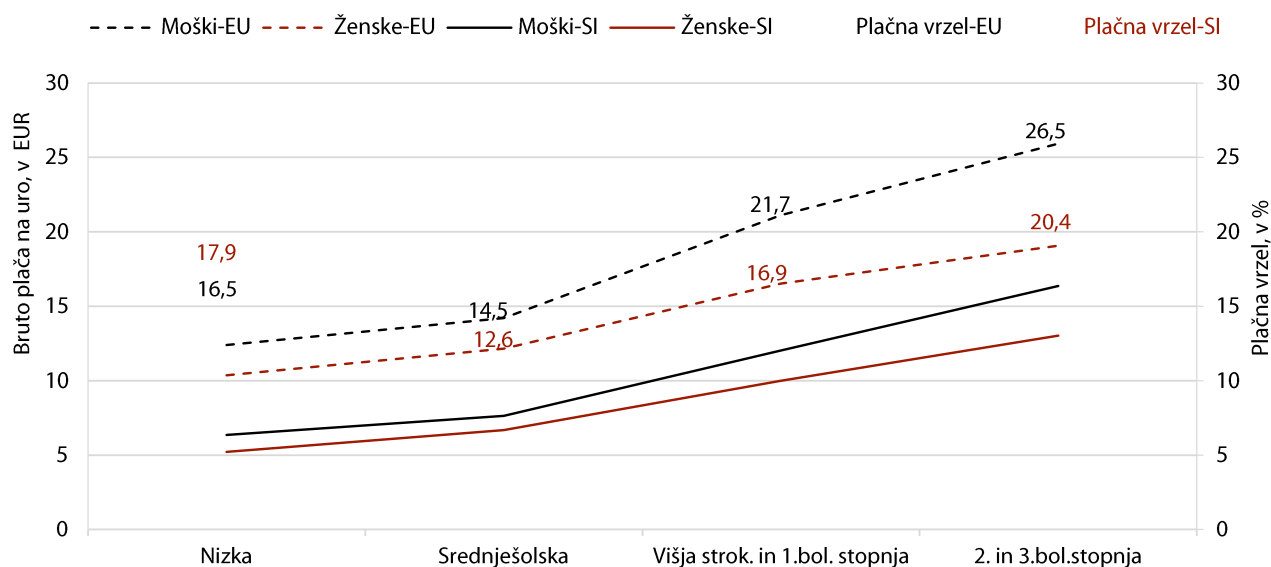
Slika 13: Povprečne plače po starosti (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014



Vir: Eurostat, SES 2014.

Plače pričakovano naraščajo tudi s stopnjo izobrazbe oz. leti šolanja, prav tako se praviloma večajo tudi razlike v plačah med spoloma. Največje so med najbolj izobraženimi (EU: 26,5 %, Slovenija: 20,4 %), najnižje pa med srednješolsko izobraženimi. Zanimivo je, da so pri nas v vseh izobražbenih skupinah plačne vrzeli med spoloma višje kot na ravni celotne ekonomije (B-S, brez O), vrzel med najnižje izobraženimi pa je v Sloveniji večja kot v povprečju EU. Glede na leto 2006⁵⁶ se je na ravni EU zmanjšala pri srednješolsko in terciarno izobraženih, v Sloveniji pa pri nizko in višje strokovno izobraženih, medtem ko je pri srednješolsko izobraženih pri nas ostala skorajda nespremenjena.

Slika 14: Povprečne plače po izobrazbi (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014



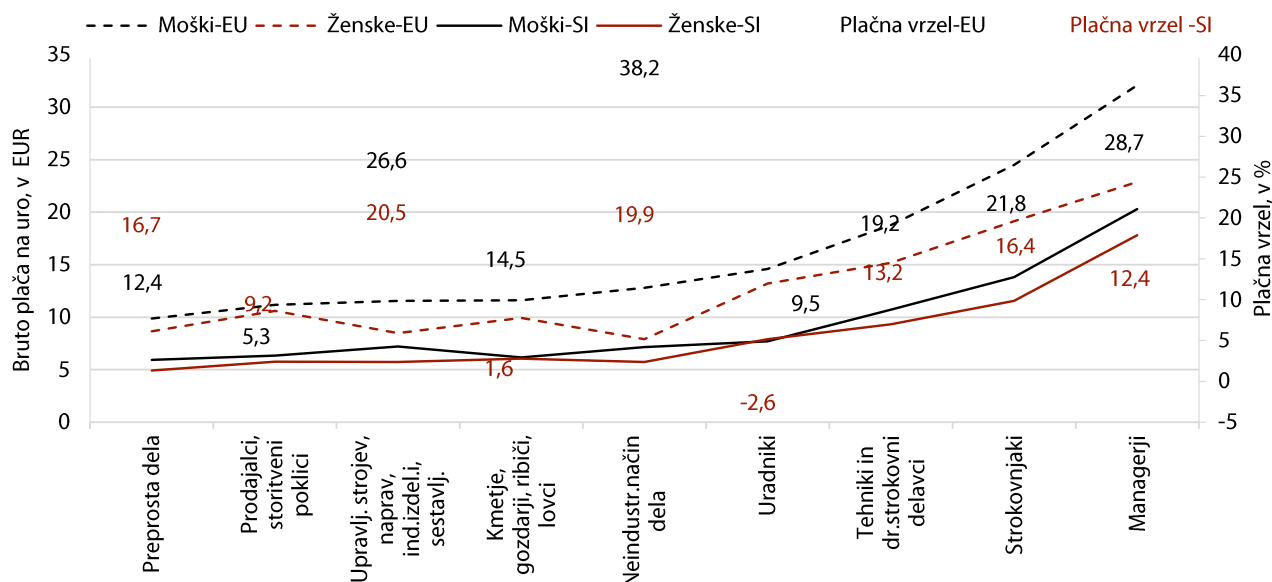
Vir: Eurostat, SES 2014.

⁵⁶ Poněkod je sicer možen izračun plačne vrzeli le za nekoliko drugače oblikovane izobražbene skupine zaposlenih (po ISCED 1997) kot za leto 2014 (ISCED 2011).

Prerez po poklicih⁵⁷ kaže, da obstajajo največje razlike v plačah med spoloma pri neindustrijskih poklicih⁵⁸ in menedžerjih, obenem pa je pri teh dveh skupinah tudi največje odstopanje vrzeli med Slovenijo in EU-28.

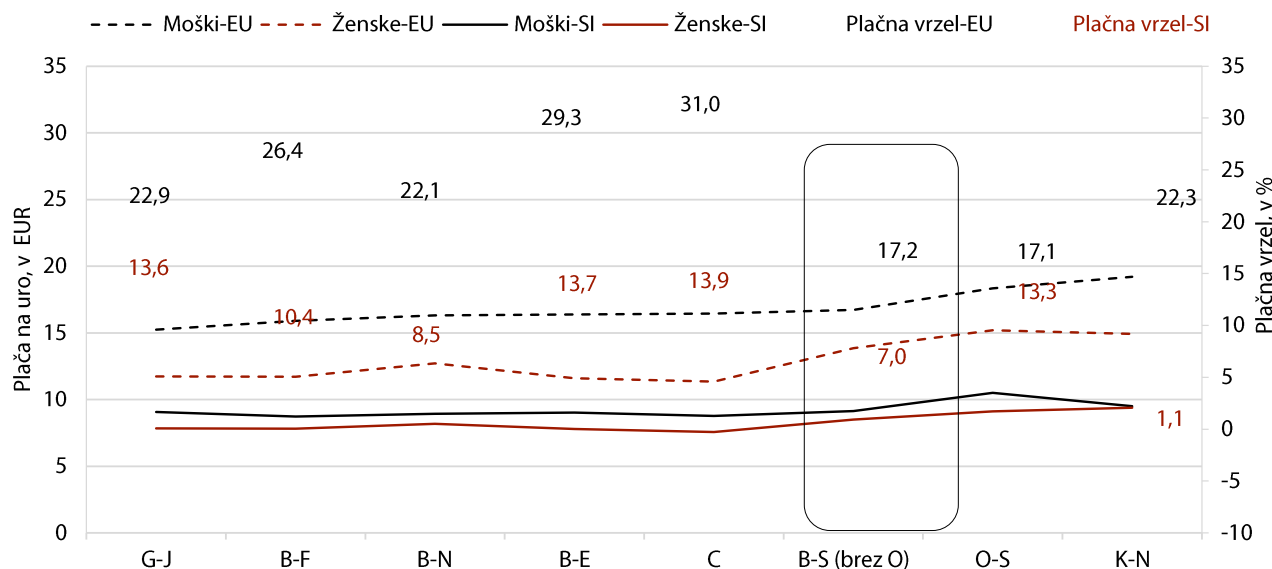
Slovenske uradnice so v povprečju nekoliko bolje plačane kot njihovi moški kolegi, edino pri prodajalcih in preprostih poklicih pa je plačna vrzel pri nas večja kot v povprečju EU-28. Glede na leto 2006 se je vrzel na ravni EU zmanjšala v vseh poklicnih skupinah, pri nas pa so tri izjeme; pri tehnikih je ostala nespremenjena, pri strokovnjakih in managerjih (dveh najbolj plačanih poklicnih skupinah) pa se je povečala.

Slika 15: Povprečne plače po poklicih (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014



Vir: Eurostat, SES 2014.

Slika 16: Povprečne plače po skupinah dejavnosti (v EUR) in plačna vrzel med spoloma (v %), Slovenija in EU, 2014



Vir: Eurostat, SES 2014.

⁵⁷ Razvrstitev v poklicne skupine temelji na Standardni klasifikaciji poklicev (SKP-08).

⁵⁸ Poklici za neindustrijski način dela uporabljajo svoja posebna znanja in veščine na področjih gradnje in vzdrževanja zgradb, oblikujejo kovine, postavljajo kovinske konstrukcije, nastavlja strojna orodja ali izdelujejo, montirajo, vzdržujejo in popravljajo stroje, opremo ali orodja, opravljajo tiskarska dela, izdelujejo ali predelujejo živila, tekstilne, lesene, kovinske in druge izdelke, vključno z rokodelskimi izdelki.

Plačne vrzeli med različnimi skupinami dejavnosti, kot jih oblikuje Eurostat, nihajo v EU med 17 % in 31 %, zanimivo pa je, da so v vseh višje kot na ravni celotne ekonomije. Enako velja za Slovenijo, kjer se gibljejo med 1 % in 14 %. Največje razlike so povsod v industriji (B-E), najmanjše pa v javnih storitvah (EU-28; O-S) oz. netradicionalnih tržnih storitvah (SLO; K-N). Glede na leto 2006 so se plačne vrzeli v vseh skupinah dejavnosti zmanjšale pri nas in v EU. Nižje kot pred osmimi leti so v industriji in storitvenih dejavnostih, tako tržnih kot javnih.

Okvir 8: Plačna vrzel med ženskami in moškimi – regionalni pregled

Regionalni⁵⁹ pogled na plačno vrzel med spoloma kaže, da ta obstaja v vseh regijah in se med njimi močno razlikuje. Do določene mere lahko regionalne razlike pojasnimo z ekonomskimi dejavniki (Gender statistics at regional level, 2017) kot so (i) struktura gospodarstva v regiji, (ii) horizontalna in vertikalna segregacija spolov, (iii) razlike v izobrazbi, (iv) neenakomerna porazdelitev družinskih obveznosti med spoloma, (v) težave pri usklajevanju dela in zasebnega življenja, (vi) medregionalne delovne migracije, ki jih zaznamuje pretežno manjša mobilnost žensk, določen odstotek razlik pa, podobno kot na ravni države, po naši oceni ostaja (vii) nepojasnen. Plačna vrzel med regijami znotraj držav je zelo slabo raziskana,⁶⁰ nekoliko bolj med ruralnimi in urbanimi območji. Za slovenske statistične regije imamo na voljo podatke o plačah po kraju bivanja in kraju dela. Podatki po kraju bivanja kažejo plače fizičnih oseb v regijah, kjer te prebivajo in z njimi prispevajo k ekonomski moči regij bivanja. Podatki po kraju dela pa kažejo plače v regijah, kjer fizične osebe delajo in so različne od plač po kraju bivanja fizične osebe. Zanimive so, ker jih lahko povezujemo z delovnimi migracijami. Najnižjo bruto plačo na mesec (po kraju bivanja) prejema ženske v pomurski, najvišjo pa v osrednjeslovenski regiji. Tu je povprečna plača žensk za 85 EUR nižja od povprečne plače moških, medtem ko vrzel v povprečju Slovenije znaša okoli 100 EUR. Med regijami so velike razlike. Najvišjo vrzel ima gorenjska regija (176 EUR oz. 10,1 %), najnižjo pa jugovzhodna Slovenija (48 EUR oz. 2,9 %).

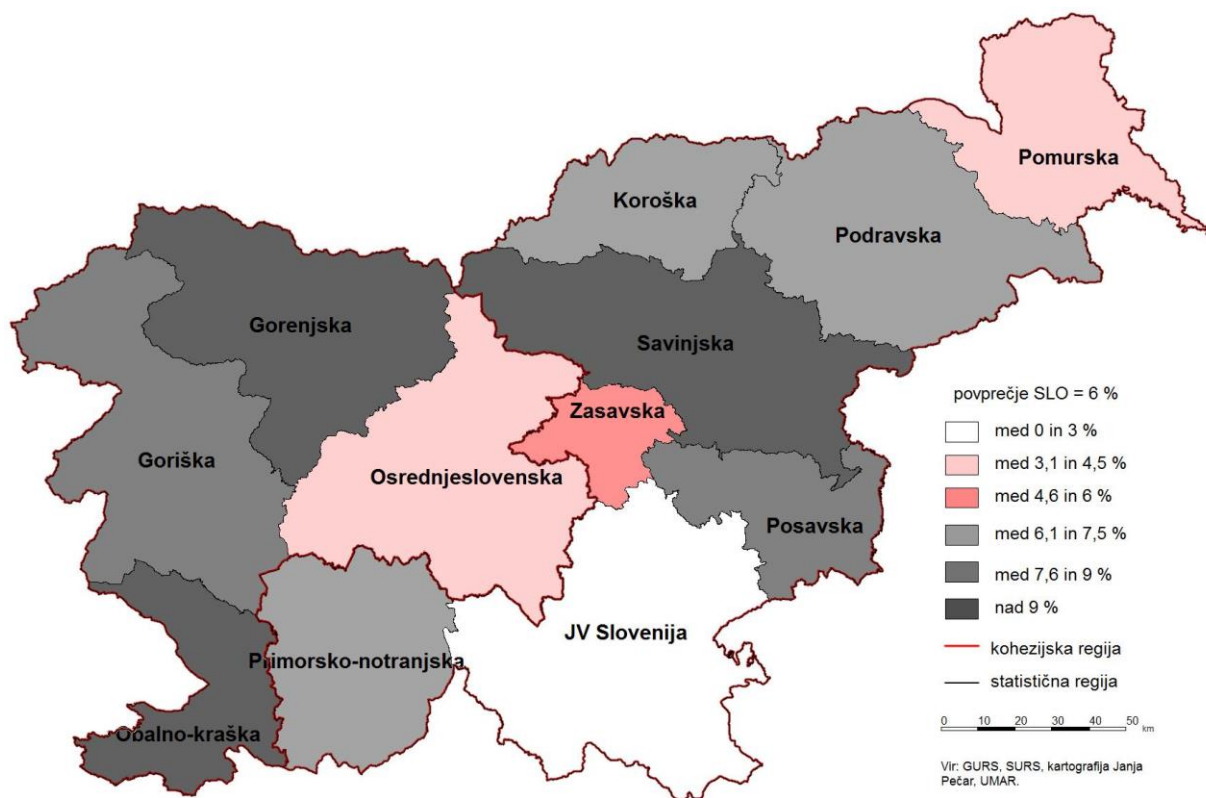
Podatki po kraju dela⁶¹ kažejo nekoliko drugačno sliko plačne vrzeli med spoloma kot podatki po kraju bivanja, k čemur poleg strukture gospodarstva prispeva tudi struktura delovnih migrantov v in izven regije. Tudi po kraju dela so plače med spoloma najbolj izenačene v jugovzhodni Sloveniji, a še bistveno bolj, saj znaša vrzel le 4 EUR oz. 0,2 %. Nasprotno je v posavski in gorenjski regiji plačna vrzel višja po kriteriju kraja dela kot bivališča, v gorenjski celo najvišja (12,0 %). Plačna vrzel po kraju dela se najbolj razlikuje od plačne vrzeli po kraju bivanja v posavski, obalno-kraški in zasavski regiji. Na plačna razmerja posredno vplivajo tudi delovne migracije. V posavski in zasavski regiji primanjkuje delovnih mest za tam živeče delovno aktivno prebivalstvo. Tako v zasavski regiji več kot polovica prebivalcev in okoli 45 % prebivalk regije dela v drugi regiji, v posavski pa 37 % oz. 28 %. Obalno-kraška regija sodi po indeksu delovne migracije v zmerno delovne regije (Delovne migracije, 2017), saj 81 % moških in 84 % žensk živi in dela v obalno-kraški regiji, obenem pa regija zaradi delovnih mest privablja tudi delavce, ki imajo stalno prebivališče v drugih regijah.

⁵⁹ Za prikaz razlik na regionalni ravni smo uporabili nacionalno letno statistično raziskovanje Strukturna statistika plač, ki temelji na administrativnih virih in upošteva mesečno bruto plačo na zaposlenega. Zaradi drugega vira, drugačnega zajetja in metodologije je bila tako izmerjena plačna vrzel v Sloveniji v letu 2015 6,0-odstotna.

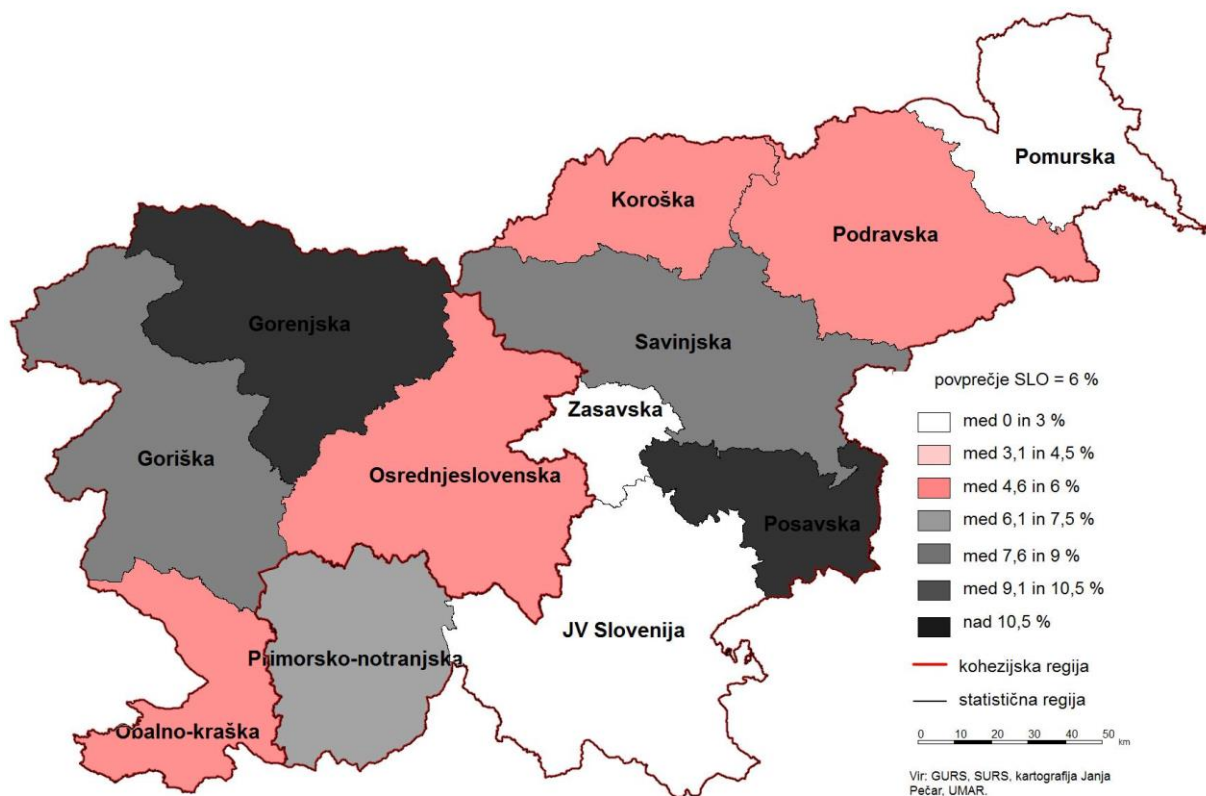
⁶⁰ Za regije v zahodni Nemčiji npr. avtorji (Hirsch, König, Möller, 2009) ugotavljajo, da je plačna vrzel med spoloma višja v ruralnih območjih, kjer je tudi višji delež nepojasnjene vrzeli, ki jo povezujejo tudi z diskriminacijo. To pojasnjujejo z različno konkurenčnostjo v teh okoljih, pri čemer je trg dela v urbanih območjih z večjim številom podjetij bolj konkurenčen, kar omejuje delodajalce pri diskriminaciji.

⁶¹ Upošteevane so plače tam, kjer zaposleni delajo.

Zemljevid 6: Plačna vrzel med spoloma (po kraju bivanja), regije, 2015, v %



Zemljevid 7: Plačna vrzel med spoloma (po kraju dela), regije, 2015, v %



4.3 Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem

Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi, še posebej pri zaposlovanju in na trgu dela. Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi aktivnostmi žensk in moških. Za zagotavljanje enakih možnosti spolov je temeljnega pomena ustvarjanje pogojev za lažje in kakovostnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti mater in očetov ter tistih, ki skrbijo za starejše in druge pomoči potrebne družinske članice in člane (Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, 2017). Enakomernejša porazdelitev starševskega dopusta med ženskami in moškimi in dostopna ter kakovostna predšolska vzgoja in izobraževanje omogočata zmanjševanje neenakosti med spoloma na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, večjo stopnjo delovne aktivnosti žensk in s tem zmanjšanje razlik v dohodkih med ženskami ter moškimi.

Pomemben dejavnik, ki vpliva na položaj žensk na trgu dela in plačno vrzel je tradicionalna ženska vloga v gospodinjstvu. Odsotnost z dela zaradi starševstva povzroča, da imajo ženske manj delovnih izkušenj in delovne dobe in so bolj izpostavljene prekinitvam v karieri (Bastani et al. 2017). Zato v nadaljevanju predstavljamo delitev neplačanega dela med ženskami in moškimi, primerjamo ureditev starševskega dopusta in dostopnost otroškega varstva.

4.3.1 Neplačano delo

Moški v Sloveniji in drugih državah članicah EU opravijo več ur plačanega dela, ženske pa opravijo več ur neplačanega dela.⁶² Napredek k ekonomski neodvisnosti je običajno merjen s stopnjo zaposlenosti in tudi s številom ur plačanega dela, ki bolje odražajo delovno intenzivnost (2017 Report on equality between women and Men in the EU, 2017, str. 12). Moški v Sloveniji opravijo 43 ur plačanega dela v njihovi glavni zaposlitvi in drugih službah, ženske pa 38 ur, kar je več od povprečja EU (moški: 39 ur, ženske: 33 ur). V nasprotju s plačanim delom, pa ženske opravijo več ur neplačanega dela. Zaposlene ženske v Sloveniji za skrbstvene obveznosti in neplačano delo v gospodinjstvu namenijo 32 ur na teden, moški 15 ur na teden, kar je več od povprečja EU (ženske: 22 ur, moški: 10 ur). Ob tem je treba poudariti, da razlika med moškimi in ženskami ni le v številu opravljenih ur plačanega in neplačanega dela, temveč tudi v nalogah, ki jih opravljajo. Ženske običajno opravljajo več rutinskega dela, delovno intenzivne in togo predvidene naloge, ki se hitro menjajo ali opravljajo celo hkrati, kar je še posebej značilno za obdobje materinstva, pa tudi če skrbijo za starejše ali invalidne sorodnike (2017 Report on equality between women and Men in the EU, 2017, str. 12). V Sloveniji za svoje otroke ali vnuke vsaj nekaj dni na teden skrbi 42 % žensk in 31 % moških, kar je nad evropskim povprečjem (ženske: 39 %, moški: 29 %).⁶³ Za starejše ali invalidne sorodnike pa vsaj nekaj dni na teden skrbi 9 % žensk (EU: 11 %) in 8 % moških (EU: 7 %).⁶⁴ Po podatkih Eurostata,⁶⁵ je neprostovoljno delo s krajšim delovnim časom zaradi skrbi za otroke ali odrasle, ki niso zmožni skrbeti zase, leta 2015 opravljalo 14,9 % Slovenk (EU: 27,2 %) in 6,2 % Slovencev (EU: 4,4 %). Rezultati Šeste evropske raziskave o delovnih razmerah iz leta 2015 so pokazali, da je skupno število delovnih ur, ki vključuje plačano delo v glavni zaposlitvi in drugih službah, čas, porabljen za pot v službo in dnevno neplačano delo (povezano predvsem s skrbjo za otroke in druge vzdrževane osebe), pri ženskah večje kot pri moških.

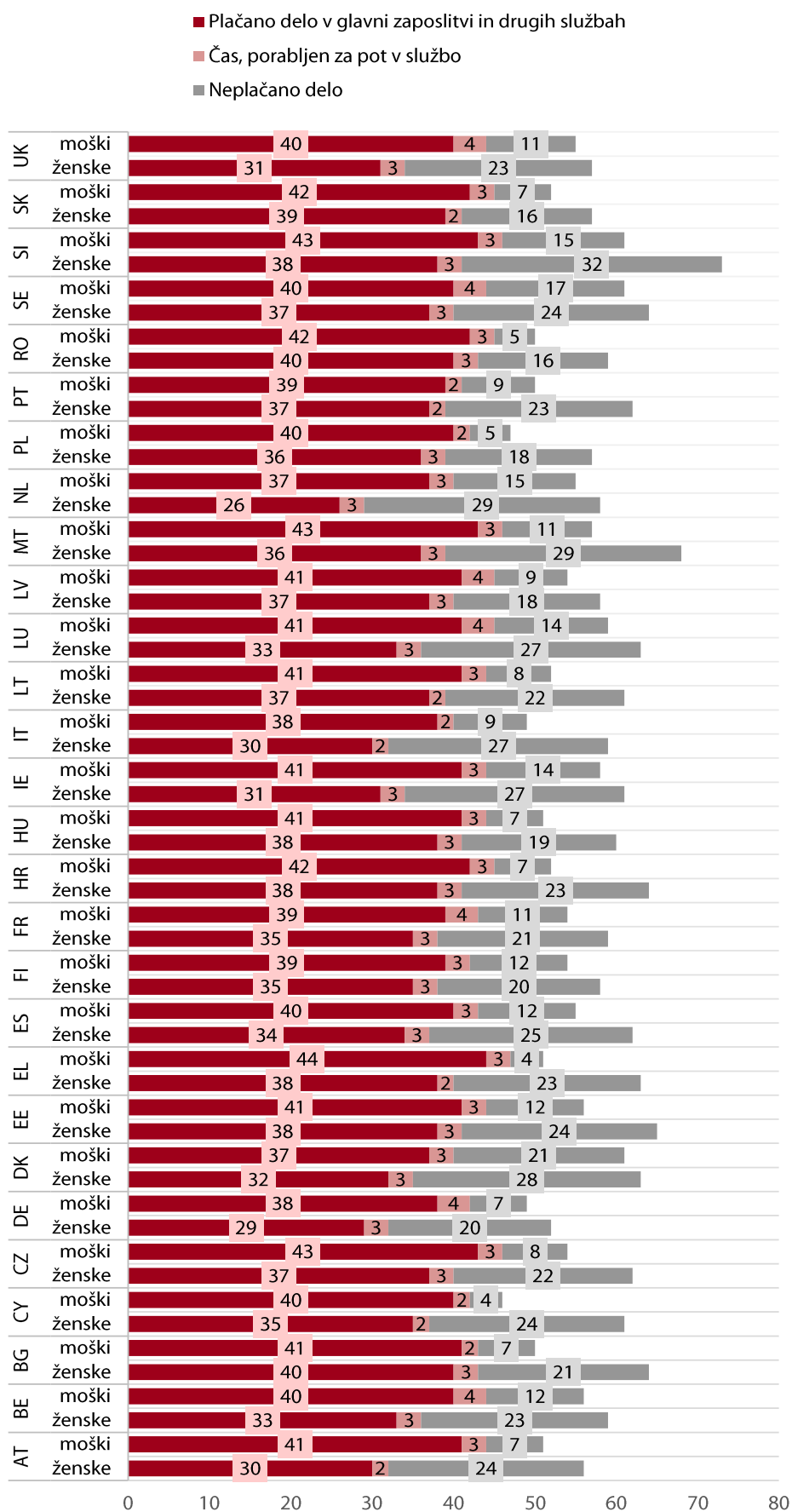
⁶² Vir: Evropska raziskava o delovnih razmerah (EWCS), 2015 v: Report on equality between women and Men in the EU, 2017.

⁶³ Vir: Evropska raziskava o kakovosti življenja (EQLS) 2012. Prikazani so podatki, ki združujejo odgovore večkrat na teden in vsak dan.

⁶⁴ Vir: isti kot v opombi 63.

⁶⁵ Osebe, ki delajo neprostovoljno s krajšim delovnim časom, so tiste, ki izjavljajo, da delajo s krajšim delovnim časom zato ker morajo skrbeti za otroke ali odrasle, ki niso zmožni skrbeti zase.

Slika 17: Plačane in neplačane delovne ure, po spolu, EU, 2015

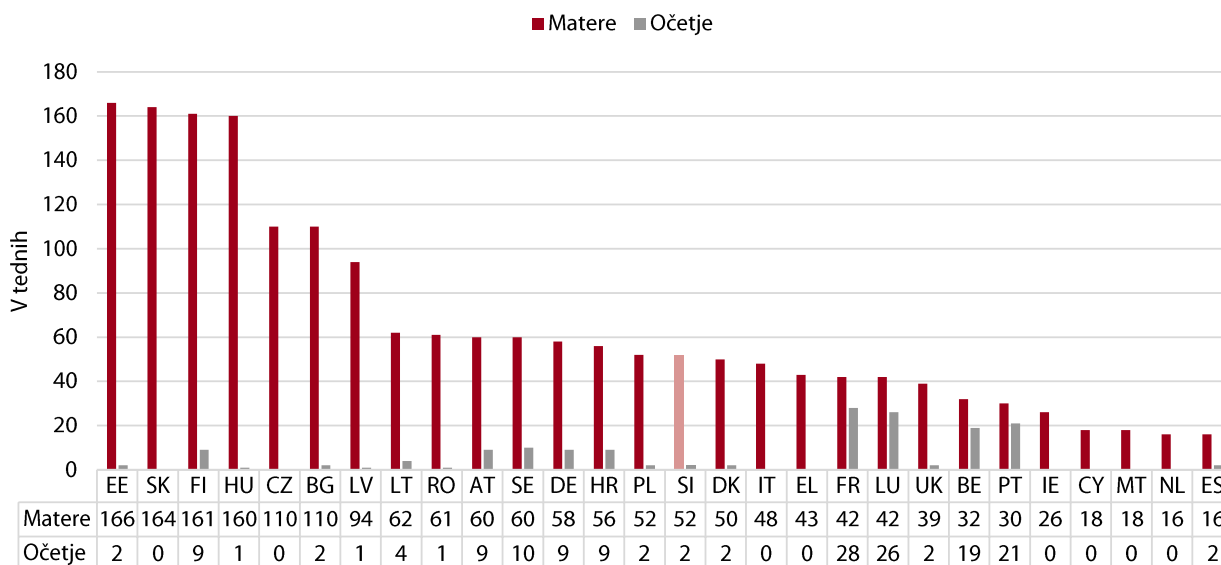


Vir: Evropska raziskava o delovnih razmerah (EWCS), 2015 v: Report on equality between women and Men in the EU, 2017.

4.3.2 Starševski dopust

Kljub povečanju deleža staršev, ki si delijo starševski dopust v zadnjih letih, pa ženske še naprej ostajajo v večini tiste, ki koristijo starševski dopust. Slovenija se uvršča med skupino EU držav, kjer je delež mater, ki so zaposlene in koristijo plačan materinski oziroma starševski dopust do enega leta otrokove starosti največji, več kot tri četrtine. Skoraj vse matere koristijo dopust med državami EU v Latviji (več kot 90 %), najmanjši pa je njihov delež v Belgiji (okoli 25 %). Leta 2006 je starševski dopust v Sloveniji koristilo 4,9 % očetov, njihov delež se je do leta 2013 povečeval, v letih 2014 in 2015 se je nekoliko zmanjšal. Leta 2015 je znašal 6,4 % in je kljub zakonskim spremembam še vedno bistveno manjši od deleža mater. Pri nas je bil leta 2014 sprejet Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (UL št. 26/2014), s katerim se v slovenski pravni red prenaša Direktiva Sveta 2010/18/EU o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu. Po zakonu ima vsak od staršev pravico do starševskega dopusta v trajanju 130 dni, pri čemer lahko mati na očeta prenese 100 dni starševskega dopusta, 30 dni pa je neprenosljivih. Oče lahko na mater prenese 130 dni starševskega dopusta. Materam tako poleg 105-ih dni materinskega dopusta skupaj lahko pripada še 260 dni starševskega dopusta. Z letom 2016 se je začelo tudi postopno preoblikovanje neplačanega očetovskega dopusta v plačanega. V letu 2018 bo oče lahko upravičen do 30 dni plačanega očetovskega dopusta. Pravica je neprenosljiva. Očetje v Sloveniji se še vedno v večini odločajo le za koriščenje njihovega dela plačanega očetovskega dopusta.⁶⁶ Slovenija se uvršča tako po dolžini plačanega materinskega oziroma starševskega dopusta, ki ga lahko koristijo matere, kot tudi po dolžini plačanega očetovskega dopusta, ki je namenjen le očetom, v sredino držav EU-28.⁶⁷

Slika 18: Dolžina plačanega materinskega oziroma starševskega dopusta, ki je namenjen materam in dolžina očetovskega dopusta, EU, 2016, v tednih¹



Vir: OECD, 2017.

Opomba: ¹Pri dolžini plačanega dopusta za matere je upoštevan tako materinski kot starševski dopust, ki ga lahko koristijo matere ali očetje (upoštevan je torej tudi del starševskega dopusta, ki ga lahko na mater prenese oče). Pri dolžini očetovskega dopusta je upoštevan le očetovski dopust, ki je namenjen izključno očetom in ni prenosljiv na mater.

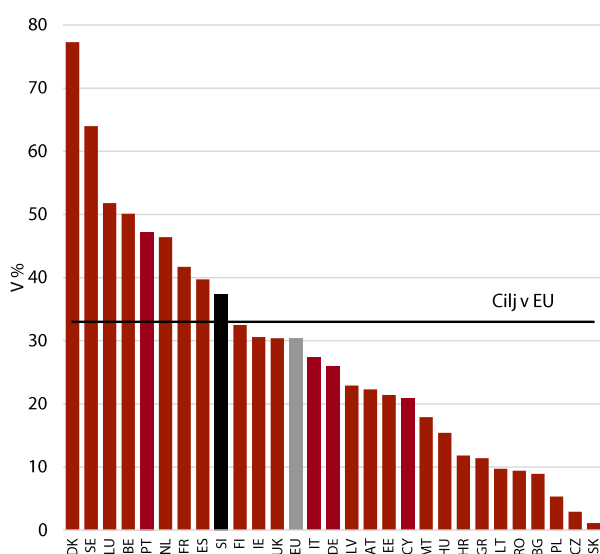
⁶⁶ Leta 2013 je v Sloveniji na 100 živorojenih otrok plačan očetovski dopust koristilo nekaj manj kot 80 očetov, kar je precej več v primerjavi z ostalimi evropskimi državami. Na Poljskem in Madžarskem je plačan očetovski dopust koristilo le okoli 30 očetov na 100 živorojenih otrok. Vir: OECD (Use of childbirth-related by mothers and fathers).

⁶⁷ Pri tem je nadomestitvena stopnja za plačan starševski dopust med državami EU v Sloveniji med najvišjimi, kljub spremembam, ki jih je prinesel Zakon za uravnoteženje javnih financ. Starševsko in očetovsko nadomestilo tako zanaša 90 % osnove plače oz. 100 %, kadar osnova ne presega 763,06 evrov. Materinsko nadomestilo za polno odsotnost z dela pa znaša 100% osnove.

4.3.3 Vključenost otrok v formalno otroško varstvo

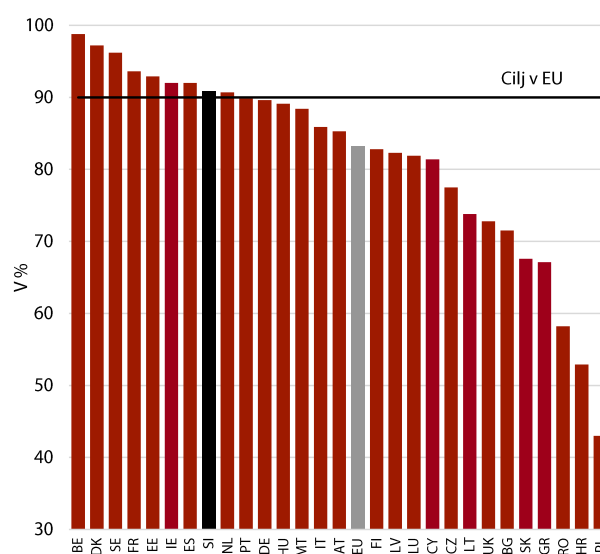
Dostopno formalno otroško varstvo lajša usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Finančna in druga dostopnost storitev povezanih s skrbjo za otroke je povezana z manjšimi razlikami v dohodkih med ženskami in moškimi (2017 Report on equality between women and men in the EU, 2017, str. 23). Dostopna in kakovostna predšolska vzgoja in izobraževanje omogoča večjo stopnjo delovne aktivnosti žensk in na sploh lažje usklajevanje delovnega ter družinskega življenja. Povečanje kapacitet za otroško varstvo ženskam olajša zaposlovanje (Presidency conclusions Barcelona European Council 15 and 16 March 2002, 2002). Večja enakost med ženskami in moškimi spodbuja gospodarsko rast in prinaša koristi posamezniku in družbi kot celoti. Zmanjšanje razlik med ženskami in moškimi omogoča nastajanje novih delovnih mest (Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model, 2017, str. 3).

Vključenost otrok, mlajših od treh let, v formalno otroško varstvo, EU, 2015, v %



Vir: Eurostat.

Vključenost otrok, starih od treh let do vstopa v obvezno šolanje, v formalno otroško varstvo, EU, 2015, v %



Vir: Eurostat.

Vključenost otrok v formalno otroško varstvo je visoka. Leta 2002 je bil na ravni EU sprejet »barcelonski cilj«, po katerem naj bi do leta 2010 vključenost otrok, mlajših od treh let 33 % in vključenost otrok v starosti od treh let in do vstopa v šolo, v formalno otroško varstvo 90 %. V obdobju 2006–2015 se je pri nas vključenost otrok v formalno otroško varstvo povečala in v mlajši (manj kot tri leta) ter starejši starostni skupini (od treh let in do vstopa v šolo)⁶⁸ presega barcelonski cilj, ki je tudi cilj Evropskega pakta za enakost spolov (2011-2020).⁶⁹ Slovenija z 90,9 %-no vključenostjo otrok, starih od 4 let do začetne starosti za obvezno izobraževanje, v predšolsko vzgojo, do leta 2015 še ni dosegla cilja Strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju („ET 2020“) do leta 2020, ki je 95 %. Pri nas je stopnja delovne aktivnosti žensk, starih 20-49 let, ki imajo enega otroka, mlajšega od šest let, večja kot v povprečju EU. Visoka stopnja delovne aktivnosti mater povečuje potrebe po otroškem varstvu, po drugi strani pa dostopno formalno predšolsko varstvo omogoča večjo stopnjo delovne aktivnosti žensk. Pri nas visoko vključenost vanj omogoča razvita mreža vrtcev in dobra finančna dostopnost. Delež plačila staršev za program predšolske

⁶⁸ Vključenost otrok v formalno otroško varstvo je pri nas leta 2015 znašala pri otrocih, mlajših od treh let 37,4 % (EU: 30,3 %) in v starosti od treh let in do vstopa v šolo 90,9 % (EU: 83,3 %).

⁶⁹ Svet EU je v Evropskem paktu za enakost spolov (2011-2020) iz leta 2011 predlagal izboljšanje ponudbe ustreznih, cenovno dostopnih in kakovostnih storitev otroškega varstva za predšolske otroke z namenom izpolnitve ciljev, ki jih je marca 2002 zastavil Evropski svet v Barceloni, ter ob upoštevanju povpraševanja po storitvah otroškega varstva in v skladu z nacionalnimi vzorci zagotavljanja otroškega varstva.

vzgoje⁷⁰ v primerjavi s povprečno plačo je bil leta 2014 z 9,0 % manjši kot v povprečju 24 držav EU⁷¹ (11,2 %). Razlika v vključenosti otrok (0-2 leti) v formalno otroško varstvo glede na dohodek staršev je pa manjša kot v povprečju 24-ih držav EU. Kljub temu na lokalni ravni ponekod povpraševanje po kapacitetah vrticih presega ponudbo, kar zmanjšuje možnosti za usklajevanje delovnega in družinskega življenja. Vključenost otrok v predšolsko varstvo bi lahko še povečali in tako spodbudili delovno aktivnost mater, ki je manjša kot pri očetih.⁷²

⁷⁰ Izračun je narejen za primer, če sta oba starša zaposlena z dohodkom v višini 150 % povprečne plače in imata dva otroka, stara 2 in 3 leta. Vir: OECD, OECD – Family database.

⁷¹ Avstrija, Madžarska, Grčija, Portugalska, Švedska, Poljska, Estonija, Španija, Latvija, Nemčija, Belgija, Slovenija, Danska, Bolgarija, Francija, Litva, Češka, Malta, Finska, Nizozemska, Luksemburg, Slovaška, Irska in Združeno kraljestvo.

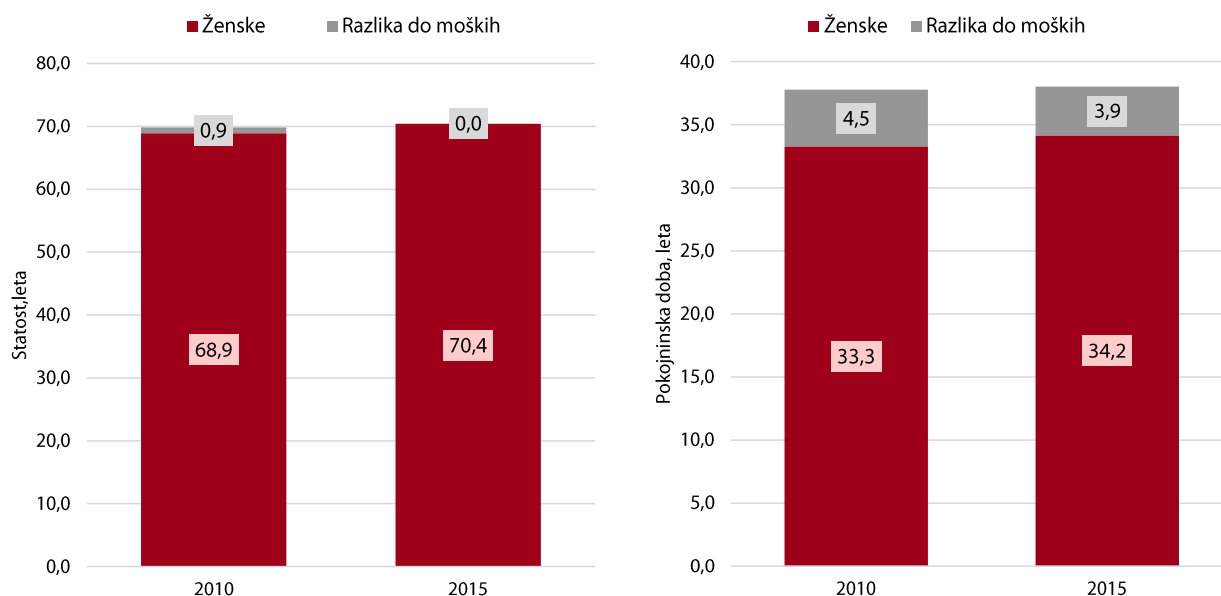
⁷² Leta 2015 je pri nas stopnja delovne aktivnosti mater, starih 20-49 let, ki imajo enega otroka, mlajšega od šest let, znašala 76,1 % (očetje: 94,2 %).

5 POKOJNINE

Razlike v pokojninah po spolu so odraz spleta dejavnikov, ki nastanejo tekom življenja. Nanje vplivajo razmere na trgu dela v času posameznikovega življenja, splošne družbene razmere kot so možnost in želja žensk po participaciji na trgu dela, družinska politika, plačna politika, politika trga dela, pokojninski sistem in še mnogi drugi. Vsi ti dejavniki se mešajo tudi v podatkih, kjer povprečje predstavlja presekok upokojencev v nekem trenutku, ki so se upokojili v različnih sistemih in ob različnih pogojih, na kar bomo tudi opozorili pri posameznih podatkih v tekstu. Osredotočili se bomo na starostne pokojnine, saj te najbolj odražajo razmere s trga dela.

V povprečju so bili leta 2015 slovenske starostne upokojenke in upokojenici enako stari, vendar so imele upokojenke manj pokojninske dobe. Slednje je zakonsko pogojeno, saj je bila za ženske vseskozi zahtevana pokojninska doba nižja. Na dvig starosti je vplivalo zakonsko povečevanje zahtevane starosti (ZPIZ-1, ZPIZ-2), saj je bilo konec leta 2015 v primerjavi z letom 2006 skoraj za polovico manj mlajših upokojenk (55–59 let), kar je vplivalo na dvig povprečne starosti, več pa je tudi starejših upokojenk v primerjavi z upokojenci (nad 85 let). Starejših upokojenk je več, saj ženske živijo dlje, vendar je razlika v številu prejemnic in prejemnikov starostne pokojnine majhna, saj veliko žensk prejema vdovsko pokojnino (konec leta 2015 je to pokojnino npr. prejelo več kot 47 tisoč žensk in 2 tisoč moških).

Slika 19: Povprečna starost in pokojninska doba, Slovenija, 2010 in 2015, v letih



Vir: ZPIZ, lastni preračuni.

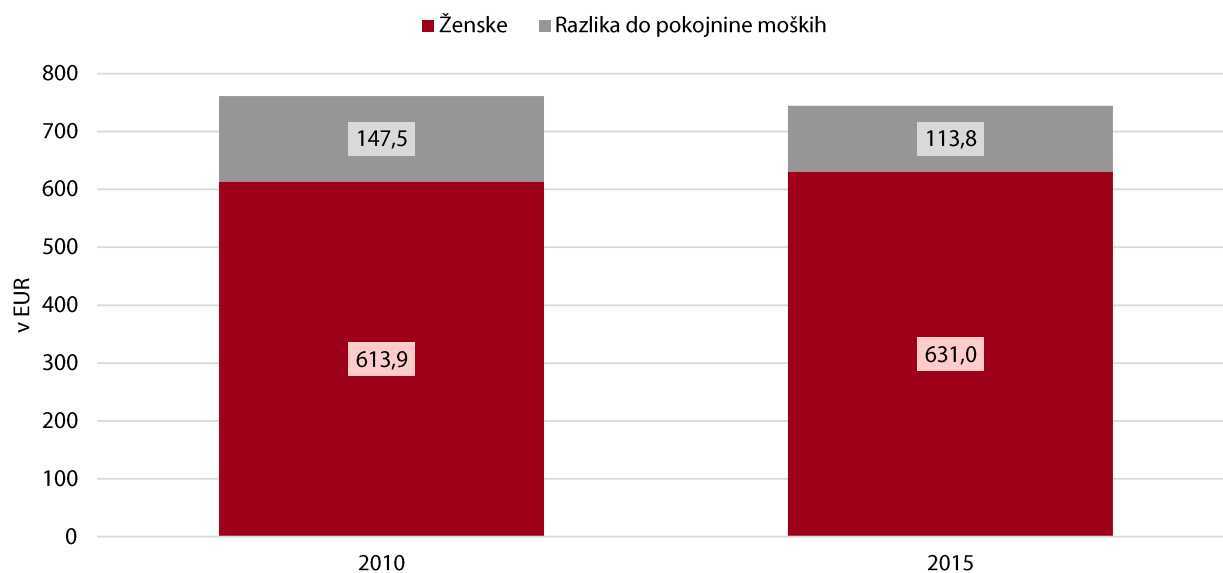
Opomba: Preračuni iz podatkov po decilnih razredih.

V povprečju je bila leta 2015 starostna pokojnina vseh žensk nižja, razlika do povprečne pokojnine moških pa se manjša.⁷³ Leta 2015 so ženske v povprečju dobile za 114 EUR nižjo starostno pokojnino (631 EUR) kot moški. Od leta 2010 se je razlika med pokojninami moških in ženk nekoliko znižala, ženske so imele leta 2010 v povprečju za skoraj petino nižjo pokojnino od moških, leta 2015 pa za 15 % nižjo. Povprečna pokojnina moških se je namreč v tem obdobju nekoliko znižala, žensk pa povišala. Ocenjujemo, da je razlog za to povečanje pokojninske dobe pri ženskah, ki se je odrazilo na višji pokojnini, kar je pretehtalo učinek varčevalnih ukrepov v krizi. Upokojenci so imeli decembra 2015 v povprečju 38 let pokojninske dobe, upokojenke pa 34,2 leti. Pokojninska doba se je slednjim v obravnavanem obdobju povečala za eno leto, v najnižjem decilnem razredu za skoraj dve leti. Upokojenke, ki se po višini pokojnine uvrščajo v prva dva decilna razreda (tj. petina vseh z najnižjo pokojnino) so najstarejše med vsemi upokojenkami, prav tako je njihova povprečna pokojninska doba najnižja (v prvem decilnem razredu je konec leta 2015 znašala le 23,4

⁷³ Za ta del teksta smo uporabili podatke po decilnih razredih o starostnih pokojninah brez sorazmernih in delnih pokojnin, ki jih imamo na voljo za leti 2010 in 2015. Letni agregatni podatki (ZPIZ, 2016) pa kažejo, da se razmerje med bruto pokojninami moških in žensk (vsebujejo tudi delne pokojnine) zmanjšuje od leta 2000 (takrat je indeks znašal 126,5, leta 2015 pa 106,4).

leta; za moške pa 5,4 let več), kar nakazuje na to, da so se upokojevale zelo zgodaj (verjetno v začetku 90-let pri okoli 50-ih letih starosti) in/ali z zelo kratko delovno dobo, in da so v tej skupini starejše ženske z visokim tveganjem za revščino. Na močno odvisnost pokojnin od pokojninske dobe nakazuje tudi podatek, da je bila starostna pokojnina žensk, ki so se upokojile leta 2015 že višja od pokojnine moških.⁷⁴ Povprečna pokojninska doba se jim je namreč zaradi zakonodaje (ZPIZ-1 in ZPIZ-2) in drugih vplivov (več zaposlenih žensk z več delovne dobe) povečala in precej približala povprečni pokojninski dobi moških, ki po zakonodaji niso na tem področju doživeli večjih sprememb. To lahko nakazuje, da v bodoče ne bomo imeli več tako velikih razlik v stopnji tveganja revščine med starejšimi moškimi in ženskami.

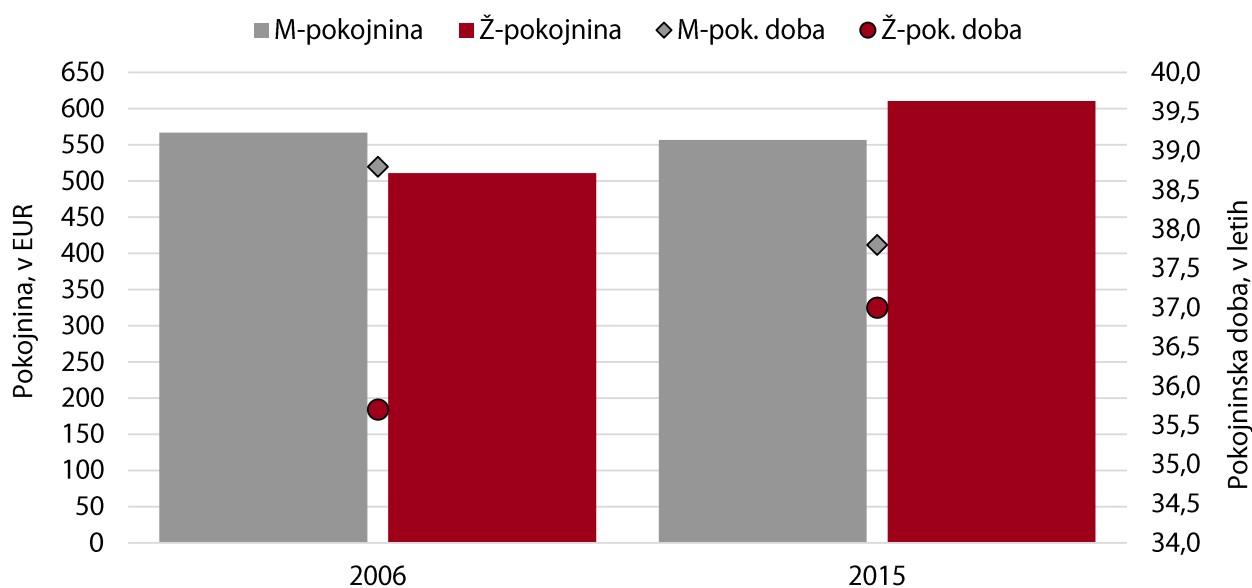
Slika 20: Povprečna pokojnina po spolu, Slovenija, 2010 in 2015, v evrih



Vir: ZPIZ, lastni preračuni.

Opomba: Preračuni iz podatkov po decilnih razredih.

Slika 21: Povprečna pokojnina (v evrih) in pokojninska doba novih upokojencev (v letih), Slovenija, 2006 in 2015



Vir: ZPIZ.

⁷⁴ Podatki ZPIZ (2015).

Razlika v pokojninah med spoloma⁷⁵ je v Slovenija nižja kot v povprečju EU. Leta 2015 je za starostno skupino nad 65 let znašala 21 % (kar 8 o. t. manj kot leta 2010), v povprečju EU pa 38 %. Pokojnine pa v Sloveniji prejema več žensk kot moških (6 o. t. več), medtem ko je v povprečju EU ravno obratno, pokojnino prejema več moških kot žensk (5 o. t.). Vprašanje razlik v pokojninah je precej kompleksno, saj je odvisno od posameznega pokojninskega sistema in sprememb tega v času posameznikovega delovnega življenja ter njihovih poklicnih poti in skupka dejavnikov, ki na to vplivajo, zato razlik in njihovih posledic, kot ugotavlja tudi Evropski parlament (Delovni dokument..., 2016), ne moremo meriti v polnem obsegu, prav tako za to ni ustreznih podatkov.

⁷⁵ Angl. gender gap in pensions; gre za razliko v pokojninah med ženskami in moškimi pred obdavčenjem.

6 ENAKOST SPOLOV V PROCESIH ODLOČANJA

»Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj« (4. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških, 2002).

Uravnotežena zastopanost žensk in moških v procesih odločanja je načelo vključujoče demokracije in pogoj, brez katerega ni mogoče doseči dejanske enakosti spolov. Uravnotežena zastopanost spolov je opredeljena kot vsaj 40-odstotna zastopanost enega od spolov (7. člen Zakona o enakih možnostih žensk in moških, 2002). Takšna zastopanost namreč pomeni možnost vplivati na odločitve in prispevati k spremembam (Projekt: Vključi vse, 2015).

6.1 Odločanje v gospodarstvu

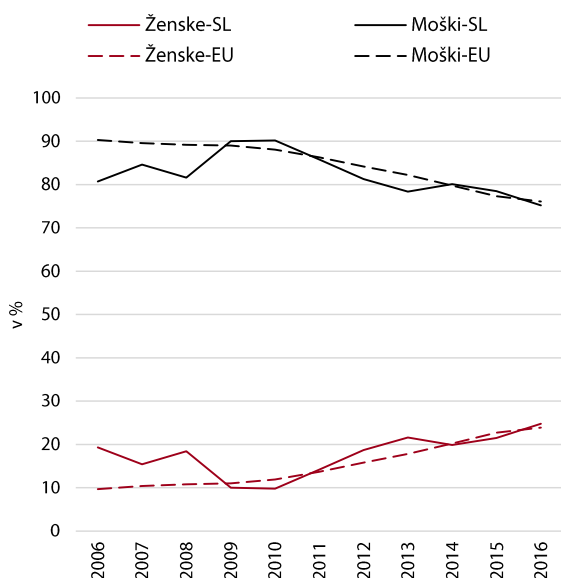
Delež žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu⁷⁶ je nizek. Oktobra 2016 je bilo v Sloveniji med člani najvišjih vodstvenih organov največjih družb, registriranih v državi, ki kotirajo na nacionalni borzi le 24,8 % žensk, od tega je bilo 15 % žensk na položaju predsednic uprav in 10 % žensk na položaju glavnih izvršnih direktoric teh družb. Delež žensk na vodilnih položajih je sicer najvišji v zadnjih desetih letih in je tudi nekoliko nad evropskim povprečjem (23,9 %), kar pa vseeno ni veliko, če upoštevamo prebivalstveno in izobrazbeno strukturo prebivalstva ter stopnjo delovne aktivnosti žensk v Sloveniji. Nizek je tudi delež izvršnih (19 %) in neizvršnih (24,6 %) članic najvišjih vodstvenih organov največjih družb.⁷⁷

Zastopanost žensk na vodilnih položajih največjih družb se povečuje. Oktobra 2016 se je v primerjavi z oktobrom 2010 v Sloveniji delež žensk med člani najvišjih vodstvenih organov največjih družb povečal za 15 o.t. Povečanje lahko povezujemo z ukrepi Evropske Komisije za uravnoteženo zastopanost spolov v upravnih odborih gospodarskih družb v Evropi. Leta 2010 je objavila Strategijo za enakost žensk in moških (2010–2015) in na ta način izpostavila vprašanje zastopanosti žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu. Novembra 2012 je Komisija sprejela predlog direktive, ki določa minimalno 40 % zastopanost za nezadostno zastopani spol na položajih neizvršnih članov upravnih odborov gospodarskih družb (nadzorni sveti), ki kotirajo na borzi v Evropi do leta 2020. To direktivo, ki velja za začasni ukrep in bo samodejno prenehal veljati leta 2028, je leto kasneje sprejel Evropski parlament, podpirajo pa jo tudi države članice EU. Nekatere države EU so že sprejele zakonske ukrepe, medtem ko imajo druge t.i. samourejevalne ukrepe. Podatki kažejo, da se je v obdobju oktober 2010–oktober 2016 delež žensk med člani najvišjih vodstvenih organov največjih družb povečal v 24 od 28 držav članic EU. Največje povečanje so zabeležili v vseh državah z zavezujočimi zakonodajnimi ukrepi: Franciji (28,9 o.t.), Italiji (27,8 o.t.), Belgiji (18,1 o.t.) in Nemčiji (16,9 o.t.). Takoj za njimi je Slovenija, kjer se je delež žensk povečal iz 9,8 % na 24,8 % (15 o.t.). Tudi v večini ostalih državah članicah EU so v istem obdobju zabeležili povečanje deleža žensk med člani najvišjih vodstvenih organov največjih družb, zmanjšal se je le na Madžarskem, Češkem, Slovaškem in Romuniji.

⁷⁶ Vir podatkov je Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE). Podatki iz oktobra 2016 vključujejo 20 slovenskih družb, ki kotirajo na borzi in 614 družb 28 držav članic EU (glej metodološka pojasnila: http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm).

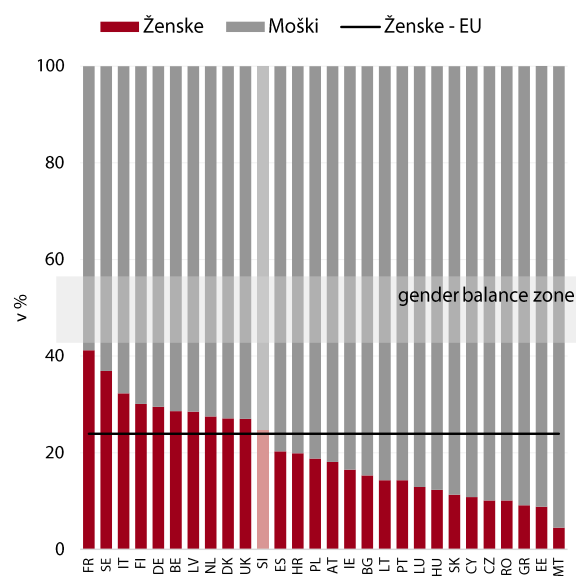
⁷⁷ V enotirnem sistemu se podatki o neizvršnih direktorjih nanašajo na neizvršne člane upravnih odborov, podatki o izvršnih direktorjih pa na izvršne člane upravnih odborov. V dvotirnem sistemu se podatki o neizvršnih članih nanašajo na člane nadzornih svetov, podatki o izvršnih članih pa na člane izvršnih odborov/uprav. Občasno lahko nadzorni svet vključuje enega ali več izvršnih članov (npr. izvršni direktor in finančni direktor). V tem primeru so ti vključeni v podatke o izvršnih članih, čeprav so posamezniki, ki delujejo v upravi in tudi v nadzornem svetu, šteti le enkrat. Podatki o neizvršnih članih se v tem primeru vseeno nanašajo na skupno število članov nadzornih svetov in bi zato lahko vključevali nekatere izvršne člane, vendar zadevni podatki niso statistično značilni in ne bi smeli vplivati na končni rezultat (Evropska komisija, 2012).

Slika 22: Zastopanost žensk in moških v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, Slovenija in EU, 2006–2016, v %



Vir: EIGE. Opomba: Podatki se nanašajo na člane upravnih odborov oziroma na člane nadzornih odborov, kadar so nadzorne in izvršne funkcije ločene. V skupno število so vključeni tudi predsedniki (Ženske v upravnih odborih, 2012).

Slika 23: Zastopanost žensk in moških v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, oktober 2016, v %



Vir: EIGE.

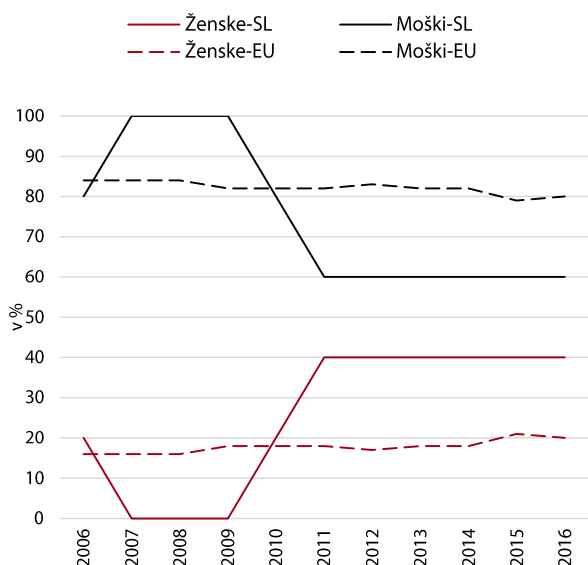
V Sloveniji je večje število žensk na mestih odločanja v vodstvu Banke Slovenije, v parlamentu in Vladi RS.

6.2 Odločanje v centralnih bankah

V obdobju 2006–2016⁷⁸ se je delež žensk na mestih odločanja v Banki Slovenije povečal. Če je bilo še leta 2006 na mestih odločanja 20 % žensk in v obdobju 2007–2009 na vodilnih mestih Banke Slovenije ni bilo niti ene predstavnice ženskega spola, je bil delež od leta 2012 naprej 40 % in nad povprečjem EU. Leta 2016 so imele le tri centralne banke (Bolgarija, Francija in Slovenija) vsaj 40 % zastopanost obeh spolov, v 6 državah članicah EU pa na vodilnih položajih ni bilo nobene ženske. V vseh državah članicah EU razen Cipra položaj guvernerja centralnih bank zasedajo moški, so pa ženske na položaju vice guvernerja (SI: 50 %, EU: 23,1 %).

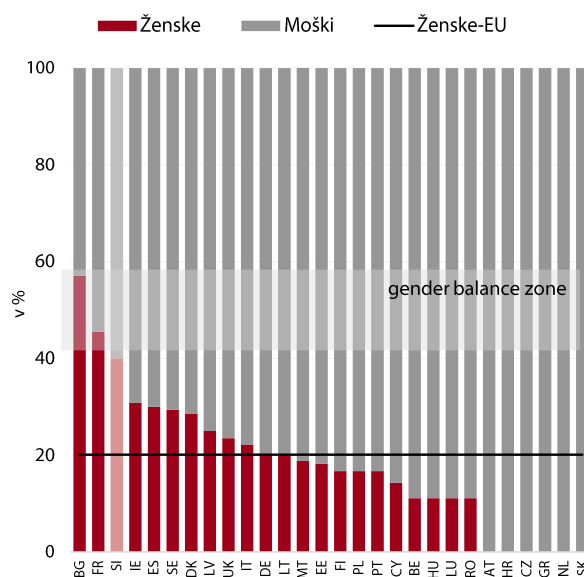
⁷⁸ Vir podatkov je Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE). Podatki se objavljajo letno.

Slika 24: Zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v centralnih bankah, Slovenija in EU, 2006–2016, v %



Vir: EIGE.

Slika 25: Zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v centralnih bankah držav članic EU, 2016, v %



Vir: EIGE.

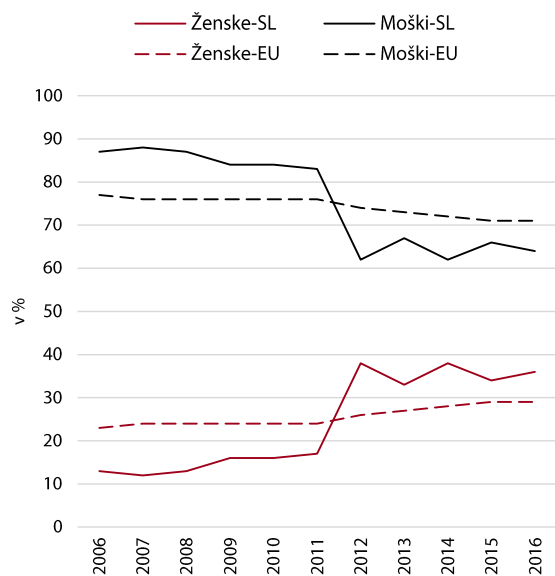
6.3 Politično odločanje

V obdobju 2006–2016⁷⁹ se je povečal delež žensk v parlamentu v Sloveniji. Če je bilo še leta 2006 v parlamentu le 13,5 % žensk, je delež leta 2012 znašal 37,8 % in je tudi prvič presegel povprečje EU. Povečanje lahko povezujemo s spremembo volilne zakonodaje. Leta 2006 so uvedli 35 % spolne kvote na kandidatnih listah⁸⁰, s čimer naj bi zagotavljali uravnoteženo zastopanost moških in žensk v zakonodajni veji oblasti. Kvote so se uveljavljale postopno. Na volitvah leta 2008 je bila predpisana 25 % kvota, v celoti pa so prvič veljale na predčasnih volitvah decembra 2011. Od takrat naprej delež žensk v parlamentu v Sloveniji presega 30 % in je nad evropskim povprečjem. Oktobra 2016 je bilo v slovenskem parlamentu 35,6 % poslank, kar je za 6,9 o.t. več od povprečja EU in Slovenijo uvršča na 8. mesto med 28 državami članicami Evropske Unije.

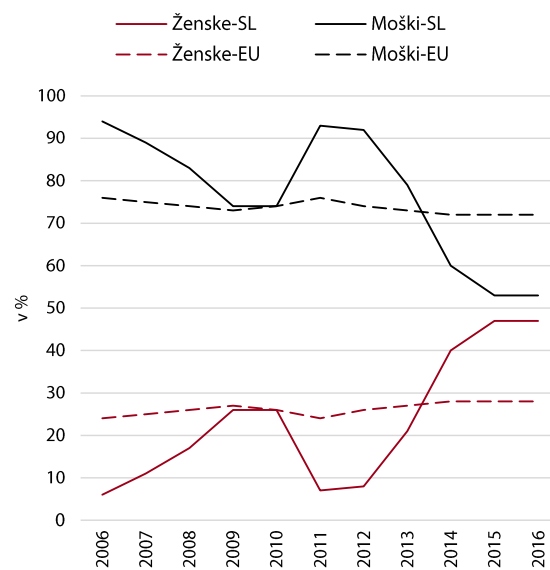
Povečal se je tudi delež žensk v slovenski vladi. Če je bilo konec leta 2006 v vladi le 6,3 % žensk, se je delež žensk v prihodnjih letih postopoma zviševal. Z državnimi volitvami leta 2014 se je delež žensk povečal na 40 %. Oktobra 2016 je bilo v slovenski vladi 47,1 % žensk, kar je nad povprečjem EU. Poleg Slovenije je uravnotežena zastopanost polov prisotna še v bolgarski, francoski in švedski vladi.

⁷⁹ Vir podatkov je Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE). Podatki o številu žensk v parlamentu se objavljajo četrtletno. Podatek, ki predstavlja posamezno leto, je podatek Q4 v danem letu. Podatki temeljijo na številu žensk, izvoljenih v enodomne parlamente oziroma spodnje domove pri dvodomnem parlamentu.

⁸⁰ 43. člen Zakona o volitvah v državni zbor: »Na kandidatni listi noben spol ne sme biti zastopan z manj kot 35 % od skupnega dejanskega števila kandidat in kandidatov na kandidatni listi. Določba prejšnjega odstavka ne velja za kandidatne liste, na katere so uvrščeni trije kandidati oziroma kandidatke, pri čemer mora biti na kandidatni listi, na katero so uvrščeni trije kandidati oziroma kandidatke, najmanj en predstavnik vsakega od spolov.«

Slika 26: Zastopanost žensk in moških v parlamentu, Slovenija in EU, 2006–2016, v %

Vir: EIGE.

Slika 27: Zastopanost žensk in moških v vladi, Slovenija in EU, 2006–2016, v %

Vir: EIGE.

7 SKLEPNE MISLI

Uravnotežena zastopanost spolov je pomembna za blaginjo družbe. Ker ženske predstavljajo dobro polovico prebivalstva in so bolj izobražene kot moški, je uravnotežena zastopanost spolov na vseh področjih in izkoriščenost izobrazbenega potenciala žensk pomembna za razvoj vsake družbe. Eurofound (2016) ocenjuje, da so v letu 2013 znašali stroški nižje stopnje delovne aktivnosti žensk kot moških v Sloveniji okoli 3,1 % BDP (povprečje EU: 2,8 % BDP). Robnik (2015) pa meni, da je polna zastopanost in udeležba žensk pri odločanju v vseh gospodarskih sektorjih ključnega pomena za razvoj družbe in s tem izkoriščanje izobrazbenega in delovnega potenciala žensk.

Delež žensk v starejših starostnih skupinah močno presega delež moških, kar povečuje izpostavljenost žensk tveganju socialne izključenosti. Med prebivalci Slovenije je nekaj več kot polovica žensk, njihovo pričakovano trajanje življenja pa je daljše. Zaradi tega je delež žensk v starosti nad 60 let precej večji kot delež moških. Ženske tako pogosteje živijo v enočlanskih gospodinjstvih, ki so nadpovprečno izpostavljena tveganju socialne izključenosti.⁸¹ Dejavniki za večje tveganje revščine med ženskami v starosti nastajajo že tekom življenja in delovnih karier žensk, za katere so značilne nižje plače, bolj pogoste zaposlitve s krajšim delovnim časom in manjša zastopanost na trgu dela v primerjavi z moškimi. To se kaže tudi v povprečnih starostnih pokojninah žensk, ki so nižje od pokojnin moških.

Ženske dosegajo pri izobraževanju večinoma boljše rezultate in so bolj izobražene kot moški. Ker pridobljena raven izobrazbe in smer študija pomembno vplivata na posameznikov položaj na trgu dela, predstavlja izziv večji vpis žensk na področja, ki izobražujejo za »tradicionalno moške poklice« tako na ravni poklicnega kot na ravni terciarnega izobraževanja. Tako bi bilo smiselno dekleta bolj spodbujati k zanimanju za kariero na področju naravoslovja in tehnike, na katerem po napovedih⁸² v prihodnje pričakujemo rast povpraševanja, njihova zastopanost pa je skromna. Ob staranju prebivalstva bi s tem lahko zagotovili večji obseg človeškega kapitala na tem področju in zmanjšali neskladja veščin. Krepitev vseživljenjske karijerne orientacije za ženske bi lahko vplivala na izbiro področja izobraževanja in karijerne odločitve žensk, kar bi izboljšalo njihov prehod iz šolanja na trg dela, ki je kljub boljši izobraženosti mlajših žensk, slabši kot pri moških. Poleg tega analiza področja izobraževanja z vidika spola kaže tudi na naslednje izzive: (i) izboljšanje bralne in naravoslovne pismenosti moških in (ii) zmanjšanje deleža zgodnjih osipinkov med moškimi in (iii) povečanje vključenosti obeh spolov v vseživljenjsko učenje, še posebej starejših od 45 let.

Položaj žensk na trgu dela je slabši kot položaj moških. V Sloveniji se je razlika med spoloma v stopnji delovne aktivnosti po osamosvojitvi zmanjšala in je v primerjavi z drugimi državami relativno nizka. Na slednje med drugim vpliva: (i) dobra dostopnost formalnega varstva za predšolske otroke, saj je vključenost otrok visoka, prispevek staršev za predšolsko vzgojo pa manjši kot v povprečju EU, (ii) delitev neplačanega dela v gospodinjstvu, saj kljub veliki obremenitvi žensk z neplačanim delom moški v Sloveniji opravijo več ur kot moški v drugih državah, (iii) ureditev starševskega dopusta, ki vključuje možnost koriščenja starševskega dopusta za oba spola in ženskam omogoča vrnitev na delovno mesto. Z vidika demografskih gibanj je pomemben izziv povečanje delovne aktivnosti žensk, še posebej starejših, pri čemer je pomemben tako pokojninski sistem, ki mora spodbujati daljše ostajanje v delovni aktivnosti, in ustrezno upravljanje s kadri (age management). Stopnja brezposelnosti žensk je višja kot stopnja brezposelnosti moških, na kar med drugim vpliva tudi prej omenjena struktura vpisa žensk v srednješolsko in terciarno izobraževanje.

Kljub boljši izobrazbi žensk so njihove plače nižje, vendar Slovenija beleži eno najnižjih plačnih vrzeli med spoloma v državah EU. V letu 2014 (zadnji mednarodno primerljivi podatki) je plačna vrzel v Sloveniji znašala 7 %, kar je bistveno manj kot v povprečju EU (17,2 %). Nizka vrzel v Sloveniji je posledica več dejavnikov, zlasti nadpovprečne delovne aktivnosti in izobrazbe žensk, njihove pretežne zaposlitve za polni delovni čas in visoke zaposlenosti v javnem sektorju. Vrzeli so, kljub več desetletnemu dogovorjenemu načelnemu zavzemanju za

⁸¹ V letu 2016 je stopnja tveganja socialne izključenosti v primeru starejših od 60 let je za moške znašala 15,2 %, za ženske pa 23,2 %.

⁸² Po podatkih CEDEFOP (Slovenia: Skills forecasts up to 2025, 2015).

plačno enakost, višje, če jih spremljamo na ravni poklicev, dejavnosti in regij oz. po izobrazbeni strukturi, kar med drugimi ugotavljajo tudi drugi avtorji (npr. Kozel (2002), Poje in Roksandić (2013)). Prav zato so pri nas podobno kot na ravni EU potrebna nadaljnja prizadevanja za doseganje plačne enakosti pri opravljanju enakega oz. enakovrednega dela. Smiselno bi bilo, da k temu pristopijo socialni partnerji (delodajalci in sindikati), ki bi lahko na vseh ravneh pogajanj vzpostavili temeljne smernice kolektivnega pogajanja pri temah, ki se dotikajo razlik po spolu. Izziv predstavlja tudi zmanjšanje horizontalne in vertikalne segregacije spolov (porazdelitev zaposlenosti po dejavnostih in znotraj dejavnosti), k čemur bi lahko prispevalo spolno nevtralno predstavljanje poklicev in sektorjev mladim dekletom in fantom, ki bi lahko vplivalo na strukturo vpisa v izobraževanje in med drugim vplivalo tudi na plačno vrzel.

Vključenost žensk v procese odločanja se je v Sloveniji povečala, vendar je na številnih področjih še vedno nižja od 40 %. Zakon o enakih možnostih moških in žensk (7. člen) kot uravnoteženo zastopnost obeh spolov opredeljuje vsaj 40-odstotno zastopnost enega od spolov. Analiza kaže, da zastopnost žensk ne dosega te meje pri odločanju v gospodarstvu in na področju zastopnosti žensk v parlamentu. Čeprav se je v zadnjih desetih letih v Sloveniji povečala vključenost žensk v procese odločanja v gospodarstvu, v centralni banki in v politiki, ostaja ob upoštevanju boljše izobraženosti žensk izziv povečanje zastopnosti žensk pri odločanju v gospodarstvu. Profeta (2017) ugotavlja, da imajo države, ki so uvedle kvote za zastopnost žensk na vodilnih mestih, večji delež žensk na vodilnih mestih. Tako kot pozitiven primer omenja Italijo, ki je pred letih veljala za državo z nizko prisotnostjo žensk na mestih odločanja, a se je po uvedbi kvot uvrstila med države z največjim deležem žensk na vodilnih mestih v gospodarstvu.

8 LITERATURA IN VIRI

1. 2017 Report on Equality between Women and Men in the EU. (2017). Brussels: European Commission.
2. Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. (2010). Dublin: Eurofound. Pridobljeno 18. 5. 2017 na <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/working-conditions-industrial-relations/addressing-the-gender-pay-gap-government-and-social-partner-actions>.
3. Bastani, S.; Blumkin, T.; Micheletto, L. (2017). Gender Wage Gap and the Welfare-Enhancing Role of Parental Leave Rules. *Ifo DICE Report*, 2, 8-12. München: ifo Institute - Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich.
4. Blau, D., Kahn, L. M. (2017). The Gender-Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, forthcoming.
5. Blue, L. (2008) Why Do Women Live Longer Than Men? (2008). London: Time Pridobljeno 15. 7. 2017 na <http://content.time.com/time/health/article/0,8599,1827162,00.html>
6. Bokal, V. (2011). Plačna diskriminacija žensk v Sloveniji in Evropski uniji. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Budig, M. J. (2014). The fatherhood bonus and the motherhood penalty: Parenthood and the gender gap in pay. Washington, DC: Third Way. Pridobljeno 23. 5. 2017 na content.thirdway.org/publications/853/NEXT_-_Fatherhood_Motherhood.pdf.
8. Correll, S. J. (2004). Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. *American Sociological Review*, 69:93-113.
9. Correll, S.J., Benard, S. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112 (5): 1297-1338.
10. Delovne migracije (2017). Metodološko pojasnilo. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno 17. 6. 2017 na <http://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/8147>.
11. DELOVNI DOKUMENT o potrebi po strategiji Evropske unije za odpravljanje in preprečevanje razlik med pokojninami moških in žensk. Odbor za pravice žensk in enakost spolov. (2016). Bruselj: Evropski parlament. Pridobljeno 12. 6. 2017 na <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+COMPARL+PE-584.177+01+DOC+PDF+V0//SL&language=SL>.
12. Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2016 (še neobjavljeno). (2017). Dublin: Eurofound.
13. Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model. (2017). Vilna: European Institute for Gender Equality. Pridobljeno 21. 6. 2017 na http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0217174enn_web.pdf.
14. Economic benefits of gender equality: briefing paper. (2017). Vilna: European Institute for Gender Equality. Pridobljeno 15. 7. 2017 na http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf.
15. Employment and Social Developments in Europe 2013. (2013). Brussels: European Commission.
16. Eurostat Portal page – Population and social condition – Labour Market. (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 21. 5. 2017 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
17. Eurostat Database - Population and social conditions – Labour market. Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa_epgar] (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 21. 5. 2017 na <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
18. Eurostat Portal page – Population and social condition – Education and Training. (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 18. 5. 2017 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
19. Eurostat Portal Page – Population and social conditions – Population. (2017). Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 10. 7. 2017 na <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
20. Eurostat. Database. Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno 10. 7. 2017 na <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

21. Evropska raziskava o kakovosti življenja 2012. Dublin: Eurofond. Pridobljeno 25. 5. 2017 na <https://www.eurofound.europa.eu/sl/surveys/data-visualisation/european-quality-of-life-survey-2012>.
22. Fifth European Working Conditions Survey. (2012). Luksemburg: Eurofound.
23. Gender balance on corporate boards: Europe is cracking the glass ceiling: fact sheet. (2016). Brussels: European Commission. Pridobljeno 21. 5. 2017 na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf.
24. Gender Balance: Are we getting there? *Weekly Brief*, No.15 – 5 May 2017. Bruselj: Knowledge Economy Network (KEN). Pridobljeno 28. 5. 2017 na <http://www.sis-egiz.eu/novice/2017050808005289/>.
25. Gender inequality in learning achievement in primary education. Paris, Santiago: Unesco, Regional Office for Education in Latin America and the Caribbean. Pridobljeno 25. 3. 2017 na <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002443/244349e.pdf>.
26. Gender pay gaps across the EU, but Slovenian and Polish women show the way out - 02-11-2016. WageIndicator. co. uk. Amsterdam: University of Amsterdam/AIAS, WageIndicator Foundation. Pridobljeno 28. 5. 2017 na <http://wageindicator.co.uk/main/pay/gender-pay-gap-in-the-uk/gender-pay-gaps-across-the-eu-but-slovenian-and-polish-women-show-the-way-out-02-11-2016>.
27. Gender statistics at regional level. Statistics explained. (2017). Bruselj: Eurostat. Pridobljeno 3. 6. 2017 na http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics_at_regional_level.
28. Gender Statistics Database. (2017). Vilna: European Institute for Gender Equality. Dostopno na <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>.
29. Gerečnik, M. (2014). Ali je to diskriminacija? Pridobljeno 9. 6. 2017 na http://skei.si/uploads/skei2/public/_custom/Ali_je_to_diskriminacija1.pdf.
30. Getting to equal 2017: Closing the Gender Pay Gap. (2017). Accenture. Pridobljeno na https://www.accenture.com/t20170403T052457Z_w_/us-en/_acnmedia/PDF-45/Accenture-IWD-2017-research-Getting-To-Equal.pdf.
31. Glossary: Gender pay gap (GPG). (2017). Bruselj: Eurostat. Pridobljeno 12. 5. 2017 na [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG)).
32. Health at a Glance: Europe 2016. State of health in the EU cycle. (2016). Paris: OECD.
33. Hirsch B., König, M., Möller, J. (2009). Is There a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap. *IZA Discussion Paper*, No. 4231. Bonn: Institute for the Study of Labor. Pridobljeno 28. 5. 2017 na <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/35752/1/605991596.pdf>.
34. Humer, Ž., Roksandić, M. (2013). Protikrizni ukrepi in enakost spolov. Pridobljeno 9. 6. 2017 na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/NVO2013ProtikrizniUkrepiInEnakostSpolov.pdf.
35. Interni podatki (2017). Ljubljana: Statistični urad RS.
36. Interni podatki (2016). Ljubljana: ZPIZ.
37. Jelenc, Z. (Ur). (2007). Strategija vseživljenjskosti učenja. Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje in šport Republike Slovenije.
38. Kanjuo Mrčela, A. (2000). Spolna konstrukcija menedžerskih vlog. *Stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. Družboslovne razprave*, XVI (34/35), 53-78.
39. Kanjuo Mrčela, A. in drugi.(2015). Enakost spolov na mestih odločanja v gospodarstvu: končno poročilo. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno 23. 5. 2017 na: <http://www.mddsz.gov.si>.
40. Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium: Marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. *American Sociological Review*, 78(1): 96-116.
41. Kozel P. (2002): Razlike v plačah med moškimi in ženskami. Ljubljana: FDV.
42. Kozmik Vodušek, V. (2001). Evropska unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. *Obrazi naše Evrope*. EU Monitor. Ljubljana: Mirovni inštitut.
43. Kricheli-Katz, T. (2012). Choice, discrimination, and the motherhood penalty. *Law and Society Review*, 46(3): 557-87.

44. Levanon, A., England, P., Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. Census data. *Social forces*, 88(2): 865-91. Pridobljeno 25. 6. 2017 na sf.oxford-journals.org/content/88/2/865.short.
45. OECD Family Database. (2017). Paris: OECD. Pridobljeno 27. 5. 2017 na <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.
46. Penner A., Kanju Mrčela A., Bandelj N., Petersen T. (2012). Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: Razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije. *Teorija in praksa*, 49, (6). Pridobljeno 9. 6. 2017 na http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/TiP2012_6_Penner_idr.pdf.
47. Petersen, T., Morgan, L.A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, 101: 329-365.
48. PISA 2015: Full selection of indicators. (2016). Paris: OECD. Pridobljeno 18. 1. 2017 na <http://www.oecd.org/pisa/data/>.
49. Pogodba o delovanju Evropske unije. EU OJ 2012/C 326/01. Pridobljeno 26. 4. 2017 na https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026sl.pdf.
50. Poje, A., Roksandić, M. (2013). Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Pridobljeno 28. 5. 2017 na: https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/Prirocnik_EnakoPlaciloZaEnakoDelo_Sl.pdf.
51. Politika enakosti spolov. (2015). Bruselj: Evropska komisija.
52. Poročilo o strategiji za enakost žensk in moških po letu 2015. Dokument zasedanja, št. A8-0163/2015. (2015). Bruselj: Evropski parlament.
53. Presidency conclusions. Barcelona European Council, 15 and 16 march 2002. Barcelona: European Council. Pridobljeno 25. 5. 2017 na http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf.
54. Profeta, P. (2017) Gender QUatas and Efficiency. IfoDICEreport, 15 (2), 26-30.
55. Projekt: Vključi vse. Dodatno gradivo za medije. (2015). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Združenje Manager. Pridobljeno 23. 5. 2017 na <https://www.zdruzenje-manager.si/assets/sporocila-za-javnost/2015/Dodatno-gradivo-za-medije-5.2.2015.pdf>.
56. Prve ugotovitve: Šesta evropska raziskava o delovnih razmerah. (2015). Dublin: Eurofond. Pridobljeno 25. 5. 2017 na <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixth-european-working-conditions-survey-resume>.
57. Reflection Paper on the Social Dimension of Europe. (2017). Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 9. 5. 2017 na https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_en.pdf.
58. Register prostorskih enot. (2015). Ljubljana: Geodetska uprava RS.
59. Robinson, D. (2015). Why Do Women Live Longer Than Men? London: BBC Pridobljeno 15. 7. 2017 na <http://www.bbc.com/future/story/20151001-why-women-live-longer-than-men>
60. Robnik, S. (2015) Enakost spolov na mestih odločanja- pomen transparentnega kadrovanja. Končno poročilo. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno 12. 9. 2017 na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/VkljucciVseRaziskavaTransparentnoKadrovanje.pdf
61. Seier Larsen, M. (2016). Največja ženska ovira v poslovnem svetu je samokritičnost. Pridobljeno 25. 4. 2017 na: <http://siol.net/trendi/odnosi/najvecja-zenska-ovira-v-poslovnem-svetu-je-samokriticnost-439920>.
62. Seljak, J. (2003). Razlike v plačah in zaposlovanju med spoloma v dejavnosti javne uprave. *Uprava*, 1:106-23.
63. Slovenia: Skills forecasts up to 2025. (2016). Solun: CEDEFOP.
64. SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Izobraževanje. (2017). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno 18. 7. 2016 na <http://www.stat.si/>.
65. SI – Stat podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Prebivalstvo. (2017). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno 18. 7. 2017 na <http://www.stat.si/>.

66. SI-STAT podatkovni portal – Demografsko in socialno področje – Trg dela. (2017). Ljubljana: Statistični urad RS. Pridobljeno 31. 3. 2017 na <http://www.stat.si>.
67. Sklepi Sveta z dne 7. marca 2011 o Evropskem paktu za enakost spolov (2011–2020). Uradni list Evropske unije 2011/C 155/02.
68. Sklepi Sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju („ET 2020“). Uradni list Evropske unije 2009/C 119/02.
69. Strategija Evropa 2020. Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 31. 3. 2017 na https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_sl
70. Strateško sodelovanje za enakost spolov 2016-2019. (2016). Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 18. 5. 2017 na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_sl.pdf.
71. Survey of Adult Skills (PIAAC, 2015). (2016). Paris: OECD. Pridobljeno 12. 2. 2016 na <http://gpseducation.oecd.org/Home>.
72. Šulin, P. (2015). Enake možnosti: uspehi so, veliko dela še čaka. Pridobljeno 26. 4. 2017 na <http://patricijasulin.si/enake-moznosti-uspehi-so-veliko-dela-se-caka/>.
73. The Gender Employment Gap – Challenges and Solutions. (2016). Luksemburg: Eurofound. Pridobljeno 19. 7. 2017 na <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>
74. The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative Indicators. Belgian Presidency Report 2010. (2010). Brussels: Institute for the equality of women and men. Pridobljeno 28. 5. 2017 na http://igvmiefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/53%20%20Gender%20pay%20gap%20in%20the%20member%20states%20of%20the%20EU_ENG.pdf.
75. The Simple Truth about the Gender Pay Gap. (2017). Washington: The American Association of University Women (AAUW). Pridobljeno 26. 4. 2017 na <http://www.aauw.org/research/the-simple-truth-about-the-gender-pay-gap/>.
76. The situation in the EU. How is the gender pay gap measured? (2012). Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 28. 5. 2017 na http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm.
77. TIMSS 2015 International Results Report. (2017). Boston: TIMSS & PIRLS International Study Center, Lynch School of Education, Boston College, International Association for the Evaluation of Educational Achievement. Pridobljeno 12. 2. 2017 na <http://timss2015.org/download-center/>.
78. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. (2017). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Pridobljeno 24. 8. 2017 na http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/.
79. Ustava RS. Uradni list RS, št. 33/91-I.
80. Uživanci pravic iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja 2015. (2016). Ljubljana: ZPIZ.
81. Zakon o delovnih razmerjih-1 (ZDR-1). Uradni list RS, št. 21/2013.
82. Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). Uradni list RS, št. 59/2002.
83. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1). Uradni list RS, št. 106/1999.
84. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Uradni list RS, št. 69/2012.
85. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o volitvah v državni zbor (ZVDZ-B). Uradni list RS, št. 78/2006.
86. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Uradni list RS, št. 26/2014.
87. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO-UPB1). Uradni list RS, št. 93/2007.
88. Zakon o volitvah v državni zbor (uradno prečiščeno besedilo). Uradni list RS, št. 109/2006.
89. Žavbi, M. (2013). Analysis of Gender Pay Gap in Slovenia and EU. Predstavitev na začetni konferenci projekta: Plačna vrzel – iz teorije v prakso, v Ljubljani od 31. 1. do 1. 2. 2013. Ljubljana: ZSSS.
90. Ženske v upravnih odborih: Komisija predlaga 40-odstotni cilj: sporočilo za medije. (2012). Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno 27. 5. 2017 na http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_sl.htm.