

**Kratke analize**  
Oktober 2020

dr. Marta Gregorčič, Mitja Perko, mag.,  
Urška Sodja, Janja Pečar in mag. Tanja Čelebič

# **Plačna vrzel in neenakosti spolov v Sloveniji**

Evropski parlament, Svet in Komisija so 17. novembra 2017 na socialnem vrhu za pravična delovna mesta v Göteborgu razglasili Evropski steber socialnih pravic (ESSP).<sup>1</sup> Steber opredeljuje dvajset načel in pravic na treh temeljnih področjih, ki obravnavajo trg dela in mreže socialne varnosti.<sup>2</sup> Drugo načelo pravi: »Na vseh področjih, tudi v zvezi z udeležbo na trgu dela, pogoji za zaposlitev in poklicnim napredovanjem, je treba zagotoviti in spodbujati enako obravnavanje ter enake možnosti žensk in moških. Ženske in moški imajo pravico do enakega plačila za enako delo.« V Sektorju za socialne politike (UMAR) smo analizirali plačno vrzel med moškimi in ženskami ter pogledali na različne vidike neenakosti spolov v Sloveniji v zadnjih dveh desetletjih.

**Razlika med moškimi in ženskami po indeksu globalne spolne vrzeli<sup>3</sup> je leta 2020 na svetovni ravni v povprečju znašala 31,4 %, v Sloveniji pa 25,7 %.**<sup>4</sup> Indeks globalne spolne vrzeli, ki meri neenakost žensk na svetovni ravni, je že leta 2018 pokazal močno politično (71,1 %) in ekonomsko (41,9 %) odrinjenost žensk, medtem ko sta razliki na področju zdravja (4,6 %) in izobraževanja (4,4 %) vseskozi majhni.<sup>5</sup> Po podatkih za leto 2020 se je spolna vrzel na svetovni ravni sicer minimalno zmanjšala (za 0,6 o. t.), povečala pa se je neenakost v politični zastopanosti žensk (za 4,8 o. t.). Najmanjšo vrzel ima že deseto leto zapored Islandija (12,3 %), med članicami EU pa Finska (16,8 %), največja ostaja na Madžarskem (32,3 %). Slovenija se je od leta 2006, ko je bil indeks prvič uveden, dvigala po lestvici ter leta 2016 dosegla 7. mesto, potem pa zaradi zmanjšanja deleža poslank in ministric izgubila 25 mest ter se po zadnji izračuni uvršča na 36. mesto, najslabše glede na politično zastopanost žensk (na 71. mesto med 153 državami sveta). Podobno sliko pokaže tudi indeks neenakosti spolov, ki ga meri Razvojni program Združenih Narodov<sup>6</sup> in po katerem se Slovenija uvršča na 12. mesto<sup>7</sup>, medtem ko je bila leta 2014 prva na svetu.

**Politična participacija žensk v Sloveniji je kljub dolgoletnim pozitivnim trendom zopet pod povprečjem EU tako po deležu poslank v državnem zboru kot ministric v vladi.** Čeprav se je delež žensk v parlamentu v Sloveniji po podatkih Evropskega inštituta za enakost spolov v zadnjih dveh desetletjih povečeval,<sup>8</sup> pa so bile večje spremembe zaznane šele po uvedbi tako imenovanih spolnih kvot na kandidatnih listah leta 2006.<sup>9</sup> Politika zagotavljanja uravnotežene zastopanosti moških in žensk v zakonodajni veji oblasti je postopoma krepila politično participacijo žensk v Sloveniji.<sup>10</sup> Povprečje EU je bilo v Sloveniji prvič preseženo leta 2012 (gl. slika 1). Slovenija se je šest let uvrščala nad povprečje EU z deležem žensk nad 30 %, nato pa leta 2018 ponovno padla pod povprečje EU. Leta 2020 v slovenskem parlamentu deluje 26,7 % poslank, kar državo uvršča na 17. mesto med vsemi članicami EU. Podobno se je v zadnjih dveh desetletjih gibal tudi delež ministric (gl. slika 2).

<sup>1</sup> EK (2017a); EP (2018).

<sup>2</sup> Temeljna področja opredeljujejo: (i) enake možnosti in dostop do trga dela, (ii) pošteni delovni pogoji ter (iii) socialna zaščita in vključenost.

<sup>3</sup> Indeks globalne spolne vrzeli (Global gender gap index), ki ga je Svetovni gospodarski forum vpeljal leta 2006, ves čas ohranja enotno metodologijo. Manjši ko je delež vrzeli, večja je enakost med spoloma; vrednost 0 pomeni popolno enakost med spoloma. Več o metodologiji gl. WEF (2020: 45–48).

<sup>4</sup> WEF (2020).

<sup>5</sup> WEF (2020).

<sup>6</sup> GII – Gender Inequality Index je sestavljen iz kazalnikov, ki merijo reproduktivno zdravje, opolnomočenje in ekonomski status. Med štirimi komponentami indeksa se je Slovenija slabše izkazala pri participaciji žensk na trgu dela ter reprezentativnosti žensk v parlamentu. Več o metodologiji gl. UNDP (2019).

<sup>7</sup> UNDP (2019).

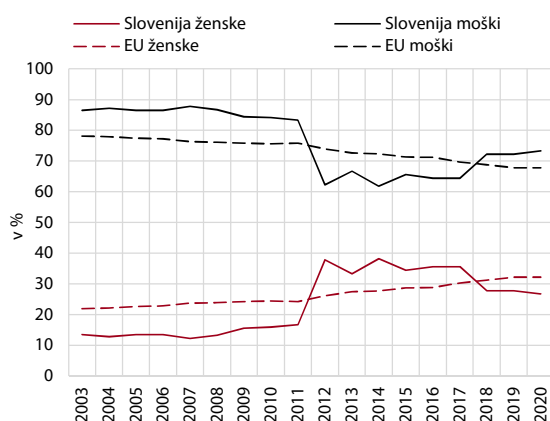
<sup>8</sup> EIGE (2020). Podatki o številu žensk v parlamentu se objavljajo četrtno in zajemajo zadnje četrtnetje (Q4 v danem letu). Podatki temeljijo na številu žensk, izvoljenih v enodomne parlamente oziroma spodnje domove pri dvodomnem parlamentu. Podatki za EU so od leta 2003 do 2019 za EU-28, za leto 2020 pa za EU-27.

<sup>9</sup> 43. člen Zakona o volitvah v državni zbor določa, da na listi kandidatov noben spol ne sme biti zastopan z manj kot 35 % od skupnega dejanskega števila kandidatov in kandidatov na listi.

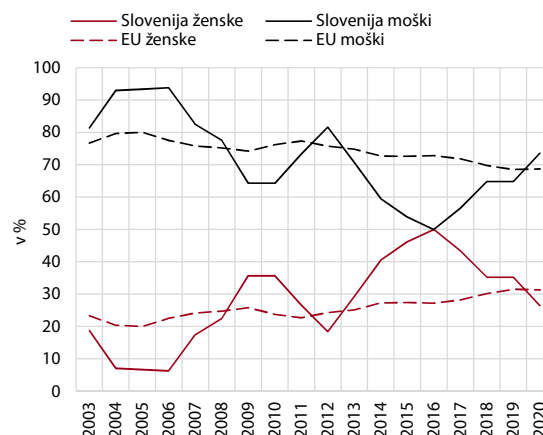
<sup>10</sup> Kvote so se v Sloveniji uveljavljale postopoma. Na volitvah leta 2008 je bila določena 25-odstotna kvota, v celoti pa so prvič veljale na predčasnih volitvah decembra 2011.

Predvsem po državnoborskih volitvah leta 2014 so bile tudi ministrice bolje zastopane (40,5 %), najboljše pa konec leta 2016, ko je bila v Sloveniji prvič dosežena enaka zastopanost za oba spola. To se je zgodilo v času, ko je bil delež ministric na ravni EU majhen (27,2 %). Po zadnjih podatkih je zastopanost žensk v vladi 26,4-odstotna (EU: 31,3 %).

**Slika 1: Zastopanost žensk in moških v parlamentu v Sloveniji in članicah EU\* (v %)**



**Slika 2: Zastopanost žensk in moških v vladi v Sloveniji in članicah EU\* (v %)**



Vir: EIGE (2020).

Opomba: \*Letni podatki so podatki za 4. četrtletje, razen za leto 2003 (3. četrtletje) in tekoče leto (2. četrtletje). Podatki so za EU-28, za leto 2020 pa za EU-27.

**V Sloveniji so ženske večinske lastnice le 13,3 % slovenskih podjetij<sup>11</sup>, majhen je tudi delež žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu.<sup>12</sup>** Slovenija je imela pred vstopom v EU boljše zastopane ženske v gospodarstvu, kot je to veljalo za povprečje članic EU: 22,9 % članic upravnih odborov največjih družb, registriranih v državi, ki kotirajo na nacionalni borzi (EU: 8,5 %) ter 6,7 % predsednic uprav (EU: 1,6 %).<sup>13</sup> Po vstopu v EU pa se je delež članic upravnih odborov zmanjševal in leta 2010 dosegel najnižjo vrednost (9,8 %; EU: 11,9 %). S strategijo Evropske komisije za enakost žensk in moških v obdobju 2010–2015 in po sprejetju predloga direktive<sup>14</sup>, ki določa minimalno 40-odstotno zastopanost za nezadostno zastopani spol na položajih neizvršnih članov upravnih odborov gospodarskih družb, se je začel delež članic uprav ponovno povečevati tudi v Sloveniji in najvišjo vrednost (27,9 %) dosegel leta 2018 (EU: 26,7 %). Vse od sprejetja strategije se je delež žensk med člani najvišjih vodstvenih organov največjih družb povečal v skoraj vseh članicah EU (zmanjšal se je le na Madžarskem, v Litvi in Romuniji). Največje povečanje so zabeležili v državah, ki so sprejele zavezujoče zakonodajne ukrepe: v Franciji (32,7 o. t.), Italiji (32,3 o. t.), Belgiji (26 o. t.) in Nemčiji (23,5 o. t.). V Sloveniji, ki je sprejela zgolj ukrepe, ni pa spremenila zakonodaje, se je delež žensk povečal za 11,8 o. t. Aprila 2020 je le Francija preseгла 40-odstotno zastopanost obeh spolov v upravnih odborih, v Sloveniji pa je delež žensk v upravnih odborih znašal 21,6 % (EU: 28,7 %).<sup>15</sup>

<sup>11</sup> WEF (2020: 313).

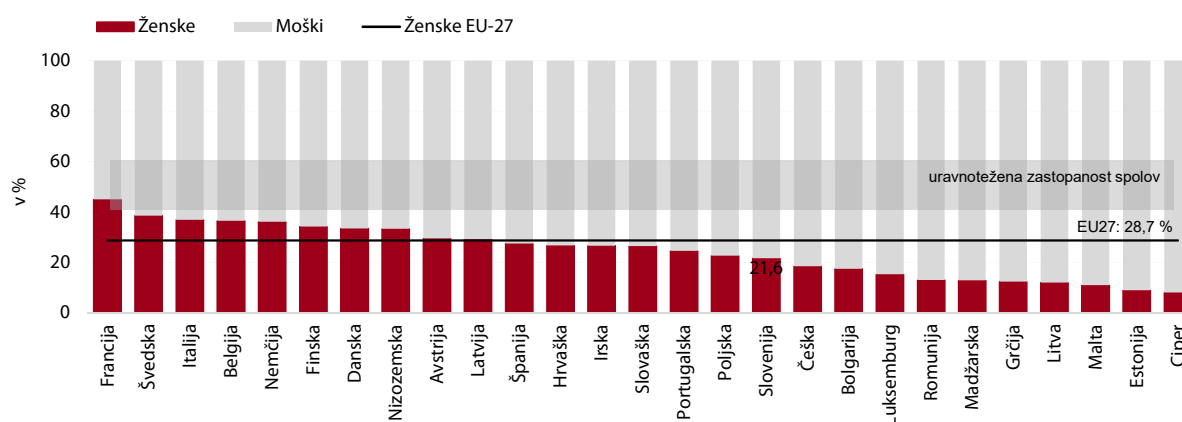
<sup>12</sup> Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE, 2020). Podatek za posamezno leto je zadnji razpoložljivi podatek v analiziranem letu (oktober, za leto 2020 pa april). Podatki za EU so od leta 2003 do 2019 za EU-28, za leto 2020 pa za EU-27.

<sup>13</sup> Podatki za oktober 2003 (EIGE, 2020).

<sup>14</sup> Direktiva je začasni ukrep, ki bo samodejno nehal veljati leta 2028. Ko je leta 2011 direktivo sprejel tudi Evropski parlament, so jo nekatere članice EU že vključile v nacionalne zakonodajne, medtem ko imajo druge, tudi Slovenija, ukrepe, ki veljajo samo kot priporočila.

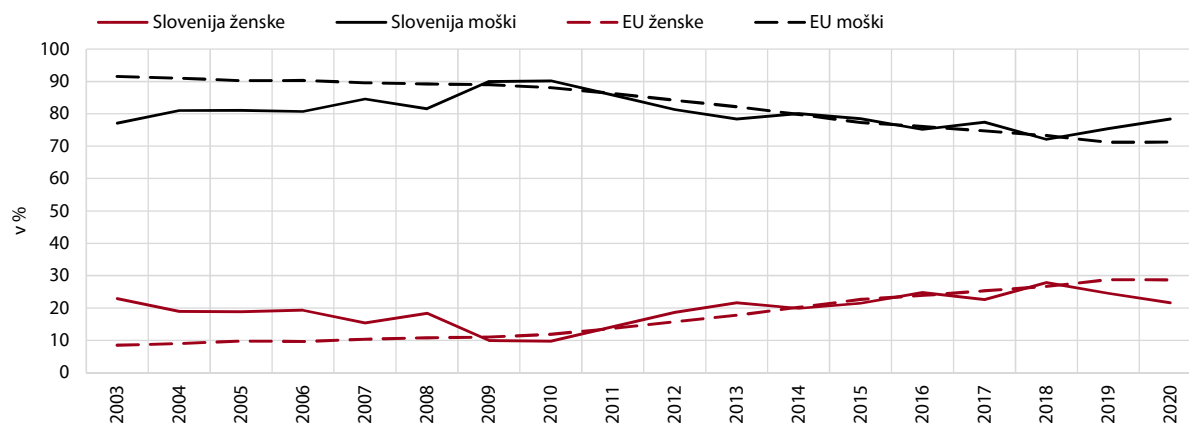
<sup>15</sup> Od tega je bilo 15 % žensk na položaju predsednic uprav (EU: 7,8 %), 25,4 % je bilo izvršnih (EU: 18,8 %) in 20,7 % neizvršnih direktoric (EU: 31 %). V primerjavi z letom 2018 se je delež članic uprav zmanjšal za 6,3 o. t. Natančneje o metodologiji gl. EK (2012).

**Slika 3: Zastopanost žensk in moških v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, v aprilu 2020 (v %)**



Vir: EIGE (2020).

**Slika 4: Zastopanost žensk in moških v upravnih odborih velikih gospodarskih družb, ki kotirajo na borzi, v Sloveniji in Evropski uniji (v %)\***



VIR: EIGE (2020).

Opomba: \*Letni podatki so podatki za oktober, razen za leto 2020 (april). Podatki za EU so od leta 2003 do 2019 za EU-28, za leto 2020 pa za EU-27.

**Odbor Sveta Evrope za socialne pravice (ECSR) je junija 2020 odločil, da Slovenija krši pravice do enakega plačila in enakih možnosti na delovnem mestu.**<sup>16</sup> Štirinajstim od petnajstih članic EU (med njimi je tudi Slovenija), ki so sprejele postopek kolektivnih pritožb<sup>17</sup> po Evropski socialni listini, Svet Evrope očita kršitve pravic do enakega plačila in enakih možnosti na delovnem mestu. Čeprav je v vseh obravnavanih državah (vključno s Slovenijo) v veljavi ustrezna zakonodaja, ki priznava enako plačilo za enako delo, pa prihaja do

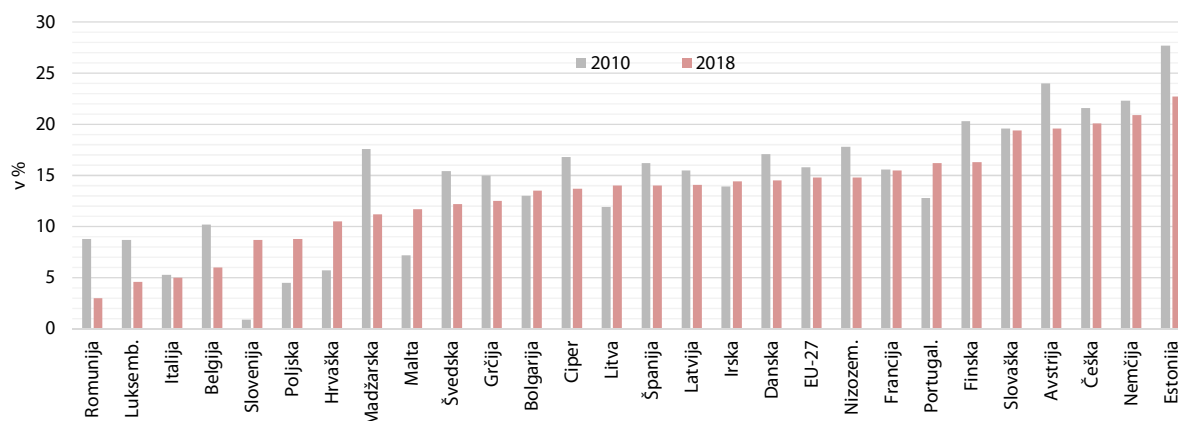
<sup>16</sup> ECSR (2020).

<sup>17</sup> Kolektivne pritožbe je na odbor Sveta Evrope za socialne pravice, ki nadzoruje spoštovanje Evropske socialne listine, vložila mednarodna nevladna organizacija Univerza Ženske Evrope. Med skupaj 15 državami, ki jih je odbor obravnaval na podlagi pritožbe, le na Švedskem ni ugotovil kršitev. Poleg Slovenije so bile kršitve ugotovljene še v Belgiji, Bolgariji, Cipru, na Češkem, Finskem, v Franciji, Grčiji, na Hrvaškem, Irskem, v Italiji, na Nizozemskem, Norveškem in Portugalskem.

kršitev te in vrste drugih pravic.<sup>18</sup> Odbor Sveta Evrope je za Slovenijo ugotovil kršitve socialne listine v treh točkah: (i) ni zagotovljen dostop do učinkovitih pravnih sredstev; (ii) ni omogočena preglednost oziroma primerljivost delovnih mest in plač; ter (iii) kršitev 20c člena Evropske socialne listine, s tem ko država ne dosega zadostnega napredka pri zagotavljanju pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja na delovnem mestu z vidika enakega plačila. Hkrati je odbor Sveta Evrope izpostavil največjo rast plačne vrzeli v Sloveniji v obdobju 2010–2017 glede na druge članice EU, ki so jo v tem obdobju zmanjševale.

**V Sloveniji se je plačna vrzel<sup>19</sup> med vsemi članicami EU od leta 2010 najbolj povečala (za 7,8 o. t.), čeprav ostaja v primerjavi z drugimi članicami majhna.**<sup>20</sup> Preračuni neenakosti v povprečnih bruto plačah glede na spol pokažejo, da je bila plačna vrzel leta 2007 v Sloveniji relativno majhna (5 %) in da se je v prvem letu finančne in gospodarske krize še zmanjšala (na 4,1 % leta 2008), leto zatem pa celo obrnila v korist žensk (na –0,9 %).<sup>21</sup> Ker je kriza v največji meri prizadela panoge in poklice, v katerih so (tradicionalno) večinsko zaposleni moški (kot so gradbeništvo, predelovalna industrija, finančni sektor)<sup>22</sup>, so se ženske v Sloveniji leta 2009 znašale v najmanj neenakem plačnem položaju v primerjavi z moškimi, nato pa je plačna vrzel ponovno rasla za okoli 1 o. t. na leto (z 0,9 v letu 2010 na 8,7 % v letu 2018).<sup>23</sup> Poleg Slovenije se je plačna vrzel po letu 2014 povečevala le še na Hrvaškem, Malti in Portugalski, a je bil porast v Sloveniji največji. V preostalih članicah EU se je plačna vrzel od krize leta 2008 praviloma zmanjševala (če ne prej, pa vsaj po letu 2013) ter se do leta 2018 spustila na ravni pred letom 2008. Slovenija je bila še leta 2012 najbolje uvrščena med članicami EU, po zadnjih podatkih pa zaseda 5. mesto (z 8,7 %, EU: 14,8 %). Vrzel je v Sloveniji največja za starostno skupino 45–55 let (12,6 %) in najmanjša za stare 65 let ali več (–10,5 %).<sup>24</sup>

**Slika 5: Primerjava plačne vrzeli za članice EU-27 v letih 2010–2018 (v %)\***



Vir: Eurostat (SES).

Opomba: \*Za Italijo in Irsko je zadnji razpoložljiv podatek za leto 2017, za Grčijo pa za leto 2014.

<sup>18</sup> ECSR (2020) opozarja predvsem na: (i) nepreglednosti plač na trgu dela, (ii) neučinkovitih pravnih sredstev, ki jih imajo na razpolago žrtve diskriminacije, (iii) nezadostnih pooblastil in/ali sredstev, s katerimi razpolagajo nacionalni organi za enakopravnost spolov; (iv) slabe zastopnosti žensk na vodstvenih položajih.

<sup>19</sup> Plačna vrzel je definirana kot neenakost v povprečnih bruto plačah glede na spol. Po metodologiji Eurostata (SURS) je najpogostejše izračunana kot razlika v deležu med povprečno bruto plačo na uro zaposlenih moških in zaposlenih žensk, izraženo kot delež bruto plače moških.

<sup>20</sup> Razlika v odstotnih točkah med letoma 2009 in 2018. Eurostat – Structure of Earnings Survey (SES) – SURS: Raziskovanje o strukturi plač; gl. metodologijo na: <https://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/8267>.

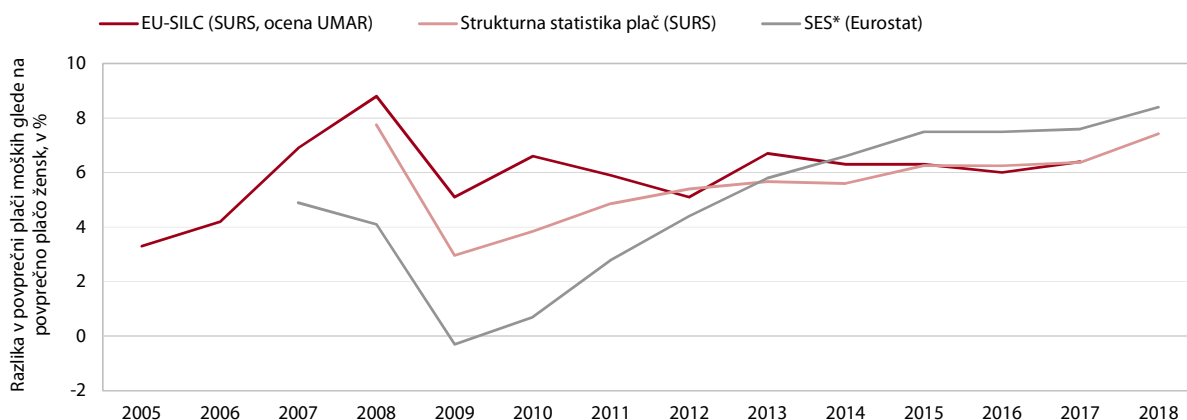
<sup>21</sup> Eurostat (SES).

<sup>22</sup> Upad gospodarske aktivnosti v omenjenih panogah je bil v Sloveniji večji kot v povprečju EU.

<sup>23</sup> Gre za podatek brez javne administracije, vojske in javnih storitev. Ob upoštevanju vseh sektorjev je bila leta 2010 plačna vrzel 0,7 %, leta 2018 pa 8,4 % (Eurostat – SES).

<sup>24</sup> Razlika odraža strukturne prednosti žensk na trgu dela: v Sloveniji imajo ženske višjo izobrazbo kot moški, hkrati pa delo podaljšujejo zlasti ženske z daljšo delovno dobo ter v poklicih z višjimi plačami. Natančneje je ta vidik pojasnjen tudi v nadaljevanju.

**Slika 6: Plačna vrzel oziroma neenakost v povprečnih bruto plačah glede na spol v Sloveniji po treh različnih metodologijah\***



Vir: SURS (EU-SILC), preračuni UMAR; SURS, strukturna statistika plač; Eurostat, Structure of Earnings Survey (SES).

Opomba: \*Od leta 2006 se za članice EU uporablja Raziskovanje o strukturi plače (Structure of Earnings Survey – SES). Raziskava je opravljena vsaka štiri leta, pri tem pa so uporabljene ocene, ki temeljijo na nacionalnih virih in jih države članice zagotavljajo v vmesnem obdobju. Raziskovanje SES je bilo opravljeno leta 2006, 2010, 2014 in 2018, vmes so ocene nacionalnega statističnega urada na podlagi administrativnih virov. SES je edini vir, ki ponuja primerjavo med članicami EU in je zato tudi najpogostejše uporabljen.

**Plačna vrzel je v Sloveniji v nasprotju s preostalimi članicami EU večja v javnem (11,5 %) kot zasebnem sektorju (8,5 %).**<sup>25</sup> Glede na sektorje gospodarske dejavnosti je bila plačna vrzel leta 2018 v korist moških največja v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (22,6 %) ter zdravstvu in socialnem varstvu (19,8 %), v korist žensk pa v sektorjih, kjer so manjšinsko zastopane: v transportu in skladiščenju (–20,2 %) ter gradbeništvu (–19,2 %).<sup>26</sup> Najbolj stabilni oziroma nespremenljivi glede plačne vrzeli ostajajo tisti sektorji, kjer v zaposlitveni strukturi prevladujejo ženske, moški pa v teh dejavnostih zasedajo bolj plačana delovna mesta.<sup>27</sup> Najpogostejši dejavniki, ki prispevajo k razlikam v plačah, so razlike v stopnjah delovne aktivnosti, razlike v poklicih in dejavnostih, pri katerih običajno prevladujejo moški ali ženske, razlike v obsegu zaposlenosti za krajši delovni čas med moškimi in ženskami ter odnos kadrovskih oddelkov v zasebnih in javnih organih do poklicnega razvoja ter neplačanega in/ali starševskega dopusta. Nekateri dejavniki, ki lahko vsaj delno pojasnijo razlike v plačah med spoloma, vključujejo področno in poklicno razlikovanje, izobraževanje in usposabljanje, ozaveščanje ter preglednost in neposredno diskriminacijo.<sup>28</sup>

**Med glavne dejavnike, ki utrjujejo neenakost spolov v Sloveniji, spada vrsta socialnih, ekonomskih, družbenih in kulturnih dejavnikov ter tudi vrednote in stališča prebivalcev.** Izstopajo zlasti vertikalna segregacija (vodilna mesta zasedajo moški); horizontalna segregacija (v feminiziranih poklicih so plače v povprečju nižje kot v tradicionalno tipičnih moških poklicih) ter širok razpon diskriminacije in neenakosti kljub ustrezni zakonodaji, ki jo je težje dokazovati. K neenakosti žensk pomembno prispevajo tudi tradicionalni pogledi na delitev vlog, ki jih zaznavajo raziskave Slovenskega javnega mnenja (obravnavano v nadaljevanju tega prispevka). Slovenija se je med vsemi članicami EU, zajetimi v podatke leta 2018, po

<sup>25</sup> Podatek za leto 2018, gl. Eurostat–SES (2020).

<sup>26</sup> Ženske v tradicionalno moških poklicih dosegajo višje povprečne plače predvsem zaradi zasedanja delovnih mest, ki ne zahtevajo opravljanja težkih fizičnih del (to so administrativna in druga pisarniška, računovodska dela). Znotraj feminiziranih poklicev (zdravstvo in socialno varstvo, izobraževanje in podobno) pa je vrzel v korist moških.

<sup>27</sup> To so informatika in komunikacije (17,2 %), trgovina (17,1 %), zaposleni v proizvodnji (15,7 %) in izobraževalni sektor (13,2 %).

<sup>28</sup> Razlike v plačah med spoloma odražajo tudi druge neenakosti, predvsem pogosto nesorazmeren delež družinskih obveznosti žensk ter s tem povezane težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Številne ženske delajo s krajšim delovnim časom in imajo nestandardne pogodbe: čeprav jim to omogoča, da ostanejo na trgu dela, medtem ko opravljajo družinske obveznosti, pa lahko negativno vpliva na njihovo plačo, poklicni razvoj, možnosti napredovanja in pokojnino (gl. SURS na <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/9073>).

kazalniku plačne vrzeli najboljše uvrstila v štirih sektorjih: poleg že omenjenega transporta in skladiščenja še pri vodovodnih in komunalnih storitvah ter pri profesionalnih, znanstvenih in tehničnih storitvah; zelo majhna je bila tudi v nepremičninskih dejavnostih<sup>29</sup>.

**Ocena plačne vrzeli, če iz nje izločimo zaposlitvene in demografske dejavnike, pokaže precej večje razlike v plačah moških in žensk v Sloveniji v primerjavi s preprosto razliko obeh povprečnih plač.** Ker na razliko v višini povprečne plače moških in žensk vplivajo številni dejavniki (dosežena stopnja izobrazbe, vrsta poklica, starostne in druge strukture), preprosta primerjava višine povprečne plače med moškimi in ženskami ni dovolj natančna za pojasnjevanje resničnih plačnih neenakosti med spoloma. Prav tako ne dokaže, ali ženske prejemajo »enako plačilo za enako delo«. Ker se ženske v Sloveniji pogosteje zaposlujejo v nemenjalnem sektorju (v zdravstvu, skrbstvu, izobraževanju, gostinstvu in trgovini), moški pa v menjalnem sektorju (gradbeništvo, predelovalne dejavnosti, promet, infrastruktura in IKT-dejavnosti) ter tudi zato ker imajo ženske v povprečju višjo izobrazbo kot moški (slika 7), težko izračunamo dejanski razkorak v plačah glede na spol, saj vsi navedeni (ter tudi drugi strukturni, družbeni, socialni in kulturni) dejavniki vplivajo na višino plače. Ocena plačne vrzeli, iz katere so izločene zaposlitvene in demografske razlike med moškimi in ženskami, se imenuje prilagojena plačna vrzel.<sup>30</sup> Izločitev strukturnih razlik iz plačne vrzeli omogoča ekonometrična analiza<sup>31</sup> na podlagi individualnih mikropodatkov.<sup>32</sup> Pri tem dobimo del plačne vrzeli, ki ga lahko pojasnimo z omenjeno strukturo zaposlenih in nepojasnen ostanek plačne vrzeli. Po podatkih EU-SILC zgolj primerjava povprečnih plač med moškimi in ženskami v Sloveniji kaže, da so ženske med letoma 2005 in 2017 prejemale v povprečju za okoli 6 % nižje plačilo kot moški (črne točke v sliki 8). Dekompozicija te vrzeli na pojasnjen (demografska in zaposlitvena struktura) in nepojasnen del pa dokaže, da pojasnjen del zmanjšuje plačno vrzel (barvni deli stolpcev brez sivih delov). To je posledica ugodnejše demografske in zaposlitvene strukture zaposlenih žensk, ki deluje v korist zmanjševanja razlik v plači do moških.<sup>33</sup> Nepojasnen del, ki je ostanek, pa je delež, ki ga ne moremo pojasniti z zgoraj opredeljenimi zaposlitveno-demografskimi kategorijami (gl. sive stolpce, slika 8), a je boljši približek »razliki v plačilu za enako delo«; ta v povprečju obdobja znaša 16,7 %.<sup>34</sup>

<sup>29</sup> Po zadnjih podatkih je zgolj 0,4 %; podatki skozi daljše obdobje za Slovenijo pokažejo, da v nepremičninskem sektorju plačna vrzel izrazito niha (najvišja 8,9 % je bila leta 2010, najnižja –5,5 % pa leta 2016), medtem ko je v EU praviloma velika in v škodo žensk (največja je bila po zadnjih podatkih za leto 2018 v Avstriji, in sicer 24,2 %) (Eurostat–SES, 2020).

<sup>30</sup> Medtem ko je plačna vrzel med spoloma (imenovana tudi *nepilagojena* plačna vrzel) običajno definirana kot razlika med povprečno bruto plačo moških in povprečno bruto plačo žensk (kot delež povprečne bruto plače moških), pa je bila za oceno *prilagojene* plačne vrzeli, iz katere so izločene razlike v zaposlitveni in demografski strukturi, uporabljena tako imenovana Blinder-Oaxaca dekompozicija (gl. Blinder, 1973; Oaxaca, 1973; Boll in Lagemann, 2018), s pomočjo katere se iz osnovnih individualnih mikropodatkov izloči starostno-spolna segmentacija delovno aktivne populacije.

<sup>31</sup> V ekonometrični analizi je vrzel med povprečno plačo moških in žensk modelsko ločena na *pojasnjeni del* in *nepojasneni del* vrzeli. Pojasnjeni del pokaže, koliko plačne vrzeli je posledica razlik v starosti, izobrazbi, poklicu, panogi zaposlitve in dolžini delovne dobe moških in žensk. Razlika v plačni vrzeli, ki ostane tudi po izločitvi te demografske in zaposlitvene strukture, pa je nepojasneni del vrzeli. Slednjega lahko interpretiramo kot razliko v plačilu za enako delo. Odvisna spremenljivka v dekompoziciji je mesečna bruto plača posameznika, pojasnjevalne spremenljivke pa so slamnate spremenljivke za starostne skupine (5-letni starostni intervali v kontingentu 15–64 let), izobrazbene skupine (nizko ISCED 0–2, srednjo ISCED 3, 4, visoko ISCED 5–8), poklicne skupine (osnovna, tehniki, strokovnjaki), čas delovne dobe (po 5-letnih intervalih) in dejavnosti SKD. V ocenjevanje je bilo vključenih okoli 120 tisoč pojavov. Izračun je narejen iz Ankete o življenjskih pogojih (EU-SILC), ki jo izvaja Statistični urad RS, za obdobje 2006–2018. Podatki o dohodkih se v anketi vedno nanašajo na leto pred referenčnim letom, torej za obdobje 2005–2017.

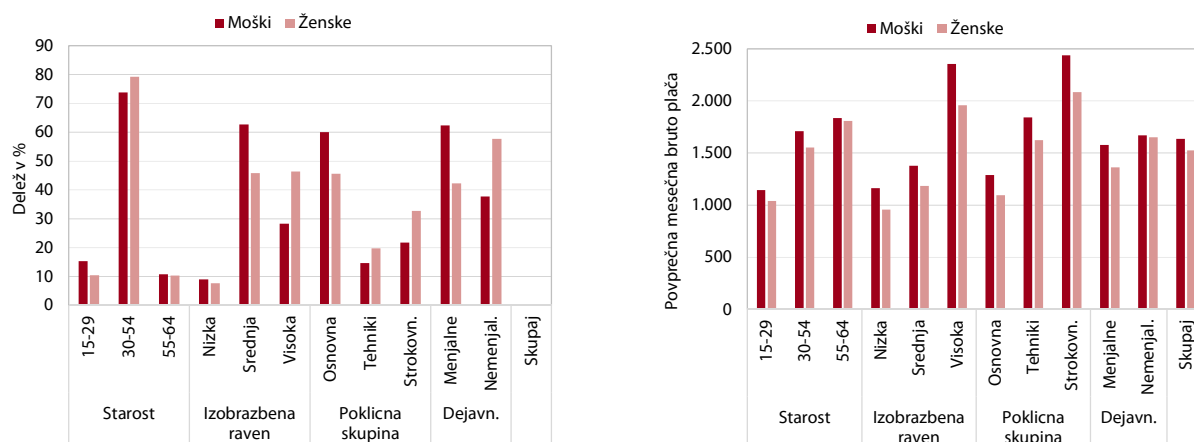
<sup>32</sup> Boll in Lagemann (2018).

<sup>33</sup> Zaposlitvena in izobrazbena struktura v Sloveniji delujeta v korist večje enakosti žensk v primerjavi z moškimi, saj imajo ženske med drugim v povprečju višjo raven izobrazbe in so pogosteje zaposlene v poklicih, kjer je višja povprečna plača.

<sup>34</sup> Z dodatnimi kvantitativnimi podatki, ki bi natančneje pojasnili razlike med plačami moških in žensk, ob pripravi analize nismo razpolagali. Na plačne razlike lahko poleg v analizo vključenih dejavnikov pomembno vplivajo na primer tudi številnejše bolniške odsotnosti žensk, zlasti zaradi nege in varstva otrok, saj imamo visok bolniški stalež žensk in urejeno varstvo otrok, ne pa tudi dolgotrajne oskrbe (nadomestilo za nego družinskega člana je zgolj za sedem dni in le izjemoma do 14 dni). Prav tako so ženske v Sloveniji pogosteje v prekarne oblikah zaposlitve kot moški. Ocenjujemo, da na razlike v plačah vpliva tudi vrsta drugih socialnih in kulturnih dejavnikov, vendar je razpoložljivost in kakovost takšnih podatkov omejena.



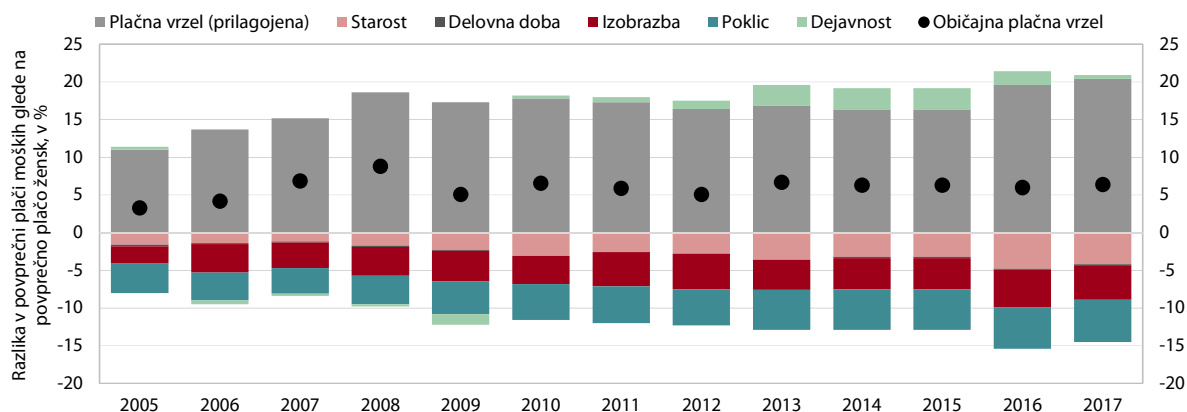
**Slika 7: Delež zaposlenih glede na spol po različnih demografskih in zaposlitvenih značilnostih (levo) in višina povprečne mesečne bruto glede na spol po enakih značilnostih (desno), v letih 2014–2017\***



Vir: SURS (EU-SILC), preračuni UMAR.

Opomba: \*Deleži zaposlenih in višina povprečne mesečne bruto plače so izračunani iz mikropodatkov na podlagi izbranega uteženega vzorca in se zato lahko razlikujejo od izračunov po drugih virih.

**Slika 8: Pojasnjen in nepojasnjen prispevek k (prilagojeni) plačni vrzeli v Sloveniji (v %), 2005–2017**



Vir: SURS (EU-SILC), preračuni UMAR.

Opomba: Struktura dejavnosti, ki je na sliki označena s svetlo zeleno barvo, je do leta 2009 delovala malenkostno v korist žensk, od leta 2010 pa deluje v korist moških. Vse preostale strukture (starost, delovna doba, izobrazba in poklic) pa celotno obravnavano obdobje delujejo v korist žensk, kar pomeni, da je zato plačna vrzel v resnici znatno večja od povprečne ocene.

**Leta 2017 je bila običajna plačna vrzel po podatkih EU-SILC v Sloveniji 6,4-odstotna, prilagojena plačna vrzel pa trikrat večja (19%).**<sup>35</sup> Višino ocene prilagojene plačne vrzeli v splošnem potrjuje tudi analiza avtorjev Poje idr. (2019). Ti so za obdobje 2010–2015 ugotovili, da so ženske z enako izobrazbo in izkušnjami na ravni celotne populacije zaslužile 19,9 % manj kot moški, na ravni poklica pa 16,9 % manj. Ocena prilagojene plačne vrzeli za države EU medtem kaže, da Slovenija spada v majhno skupino držav, v kateri zaposlitveno-demografske značilnosti žensk ugodno vplivajo na zmanjševanje plačne vrzeli.<sup>36</sup> To pomeni, da trgi dela enake zaposlitvene značilnosti žensk (denimo raven izobrazbe in poklic) v primerjavi z moškimi v povprečju vrednotijo precej manj ugodno. Za večino držav EU je značilno, da razlike v strukturi zaposlenih povečujejo plačno vrzel in v povprečju pojasnijo za okoli tretjino vrzeli; podobno kot tudi v Sloveniji. Analiza je pokazala, da je v povprečju celotnega obravnavanega obdobja prilagojena plačna vrzel v Sloveniji okoli 16-odstotna

<sup>35</sup> Preračuni UMAR iz podatkov SURS (EU-SILC).

<sup>36</sup> Te države so Romunija, Luksemburg, Italija, Poljska, Hrvaška, Irska in Litva. Ocene višine prilagojene plačne vrzeli za Slovenijo so podobne našim ocenam. Za podrobnejši pregled glej Laythienne in Ronkowski (2018).



(slika 8, sivi stolpci) ter tudi da se v zadnjem desetletju ni pomembno spreminjala, kar je lahko posledica dolgotrajnih in močno zakoreninjenih vzorcev delovanja trga dela in širše družbe. Takšna plačna neenakost med moškimi in ženskami se lahko, kot kumulativne prednosti in slabosti glede na spol, preliva na različna področja dela in življenja v celotnem življenjskem poteku, saj vpliva na višino nadomestila za čas brezposelnosti, višino pokojnine in tako dalje. Vse to pa tako kratkoročno kot tudi dolgoročno negativno vpliva na blaginjo in položaj žensk v družbi. Posledice plačne vrzeli se odražajo tudi v pokojninski vrzeli, ki je v Sloveniji leta 2018 znašala 17,6 %.<sup>37</sup>

**V več kot 70 % slovenskih občin moški zaslužijo več kot ženske in plačna vrzel presega slovensko povprečje.**<sup>38</sup> Plačna vrzel po občini bivanja<sup>39</sup> nam pove, kakšne so razlike v plačah glede na kraj bivanja (ne pa nujno tudi glede na kraj dela) ter v katerih delih Slovenije so ženske v bolj neenakem položaju od drugih žensk glede na plače. Neenakost v plačni vrzeli med delovno aktivnimi moškimi in ženskami v Sloveniji po občini bivanja<sup>40</sup> pokaže, da je bila leta 2018 v 153 občinah plačna vrzel večja od slovenskega povprečja (ki je leta 2018 znašalo 6,9 %). Plačna vrzel je velika pretežno v občinah, kjer je bruto plača na zaposlenega med ženskami in moškimi podpovprečna ter zato odvisna od zaposlitvenih možnosti v občini bivanja, torej od gospodarske strukture občine in števila delovnih mest. V občinah na območju Haloz, Prekmurja in na Koroškem, kjer je gospodarska in storitvena heterogenost majhna in kjer je tudi možnost zaposlitve majhna, se kaže največja plačna vrzel v korist moških. Samo dve občini sta imeli minimalno razliko v plačah glede na spol, kjer je bila vrzel malenkost v korist moških.<sup>41</sup> Le v sedmih občinah pa so imele ženske nekoliko višje plače kot moški, največ 7,8 %, medtem ko v vseh drugih občinah moški v povprečju zaslužijo več kot ženske.

**Plačna vrzel med delovno aktivnimi moškimi in ženskami glede na občino dela<sup>42</sup> pokaže večjo enakost v bruto plačah med spoloma v Sloveniji kot vrzel glede na občino bivanja.** Občine dela oziroma delovne občine<sup>43</sup> so »občine delovnih mest«, najpogosteje umeščene v občinska, regionalna in nacionalna središča, kjer so gospodarske, družbene in kulturne dejavnosti heterogene ter številne. V občine dela zato dnevno migrirajo prebivalke in prebivalci iz manjših krajev oziroma območij, kjer delovnih mest primanjkuje ali ne ustrezajo njihovi izobrazbi oziroma poklicu. Analiza plačne vrzeli glede na občino dela pokaže, da je 73 občin, kjer ženske v povprečju zaslužijo več kot moški, vendar pa imajo tam tako moški kot ženske podpovprečne bruto plače. Minimalna vrzel med spoloma je v 20 občinah, a imajo tudi tu prebivalke in prebivalci podpovprečno bruto plačo (z izjemo Novega mesta). V nekaj več kot tretjini slovenskih občin je plačna vrzel večja kot v slovenskem povprečju, v korist višjih plač moških, ki prevladujejo zlasti v zahodni Sloveniji, še najbolj pa na Gorenjskem, kjer imajo moški pretežno nadpovprečno bruto plačo (gl. zemljevid 2). Čeprav se glede na občino dela pokaže nekoliko manjša vrzel glede na spol (več vijoličasto obarvanih občin na zemljevidu 2 kot 1), pa je ta vrzel bolj ekstremna v obe smeri (tako v korist moških kot žensk) in jo določajo zaposlitvene značilnosti kraja.

<sup>37</sup> Gender pension gap by age group – EU-SILC (SURS).

<sup>38</sup> Po podatkih Strukturne statistike plač (SURS). V teh izračunih plačna vrzel pokaže, koliko je povprečna plača žensk nižja od povprečne plače moških. Izračunana je kot (bruto plača moških – bruto plača žensk) / bruto plača moških \* 100.

<sup>39</sup> Plačna vrzel med delovno aktivnimi moškimi in ženskami v Sloveniji glede na njihovo občino bivanja ne odraža nujno tudi občine dela. V podatke strukturnih statistik plač so zajete samo tiste osebe, ki so prijavljene z naslednjimi zavarovalnimi podlagami (001 osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji pri podjetju, zavodu, drugi organizaciji ali delodajalcu; pri podružnicah tujih poslovnih subjektov; izvoljeni ali imenovani nosilci javne ali druge funkcije; 013 osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji pri osebah, ki samostojno opravljajo pridobitno ali gospodarsko dejavnost; ter 029 osebe, ki so v delovnem razmerju na območju Republike Slovenije pri osebah, ki opravljajo poklicno dejavnost; 040 družbeniki družb in ustanovitelji zavodov, ki so poslovalne osebe). To pomeni, da so kmetje in drugi, ki so zunaj ZDR, iz tega prikaza izzeti.

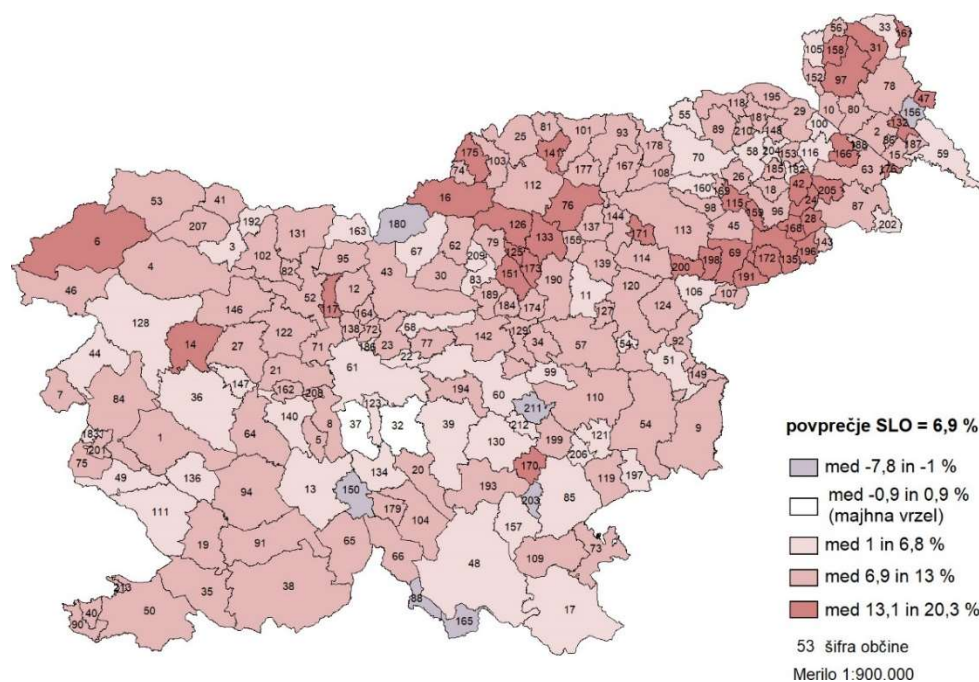
<sup>40</sup> Podatki Strukturne statistike plač (SURS) zajemajo zaposlene osebe, ki so bile zaposlene celo leto pri istem delodajalcu za polni delovni čas in so v opazovanem obdobju dosegle vsaj 90 % letne minimalne plače. Podatki so ločeni po zaposlenih osebah po občini bivanja in po občini dela (delovna mesta). Podatki so začasni.

<sup>41</sup> To sta bili Ig (0,3 %) in Grosuplje (0,9 %), gl. zemljevid 2.1.

<sup>42</sup> Plačna vrzel med delovno aktivnimi moškimi in ženskami v Sloveniji glede na njihovo občino dela ne odraža nujno tudi občine bivanja (gl. zemljevid 2.2). Glede podatkov gl. opombo 39.

<sup>43</sup> Gl. SURS (2017).

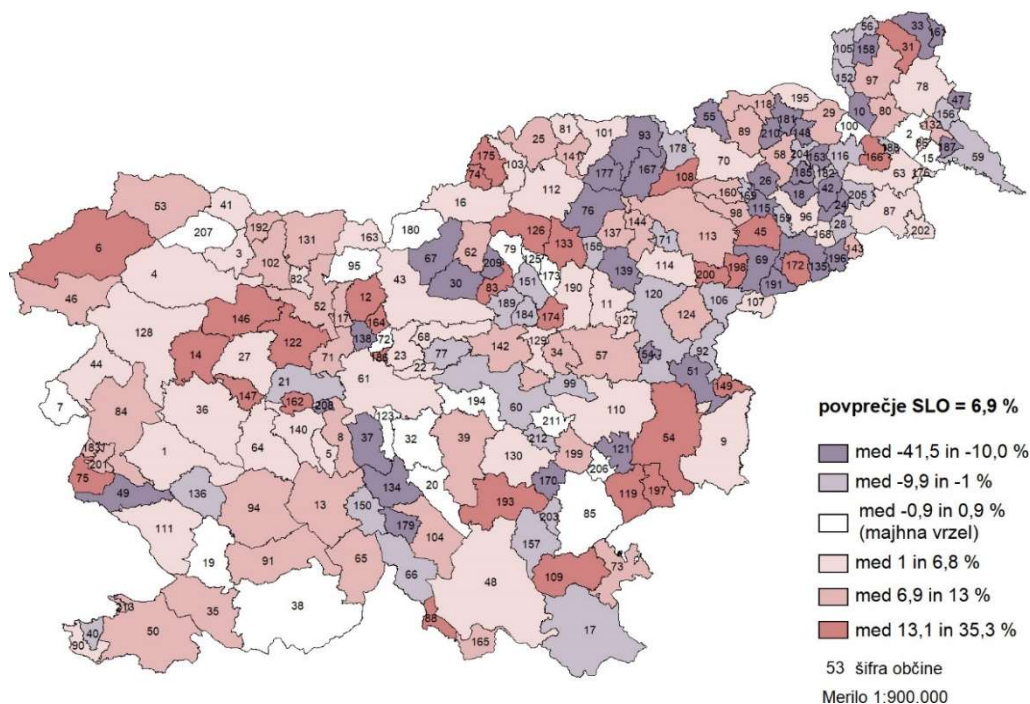
### Zemljevid 1: Plačna vrzel med delovno aktivnimi moškimi in ženskami v Sloveniji glede na občino bivanja (v %)



Vir: GURS, SURS (Strukturna statistika plač), kartografija UMAR.

Opomba: Podatki o delovno aktivnem prebivalstvu veljajo samo za Slovenijo in niso mednarodno primerljivi. Podatki v tem prikazu opisujejo delovno aktivno osebo, vključeno v obvezno socialno zavarovanje, glede na spol in območno enoto bivanja (gl. Strukturna statistika plač, 2020).

### Zemljevid 2: Plačna vrzel med delovno aktivnimi moškimi in ženskami v Sloveniji glede na občino dela v letu 2018



Vir: GURS, SURS (Strukturna statistika plač), kartografija UMAR.

Opomba: Podatki o delovno aktivnem prebivalstvu veljajo samo za Slovenijo in niso mednarodno primerljivi. Podatki v tem prikazu opisujejo delovno aktivno osebo, vključeno v obvezno socialno zavarovanje, glede na spol in območno enoto dela (gl. Strukturna statistika plač, 2020).

**Tri različne analize<sup>44</sup> plačnih vrzeli iz treh različnih podatkovnih virov<sup>45</sup> za Slovenijo so za preteklih 15 let pokazale, da se je enakost žensk povečala v obdobju gospodarske in finančne krize, zmanjšala pa v času rasti gospodarske aktivnosti.** Medtem ko se je plačna vrzel v obdobjih konjunktura v Sloveniji praviloma povečevala, je gospodarska in finančna kriza leta 2008 dokaj radikalno presekala obstoječo neenakost. A ker do tega ni prišlo zaradi političnih ali zakonodajnih ukrepov, ampak zgolj zaradi povečanja brezposelnosti (zlasti moških v poklicih z nižjimi plačami) ter stagnacije plač<sup>46</sup> zaradi negativne rasti gospodarske aktivnosti, lahko sklepamo, da je zakoreninjenost neenakosti plač glede na spol v Sloveniji velika, saj se je v večini EU držav kazal obraten trend. Vendar plačna vrzel pojasnjuje le neenakosti med vključenimi v trge dela, ne pa tudi med vsemi tistimi, ki ostajajo brezposelni, prekarni in/ali izključeni, četudi opravljajo različna ((ne)plačana) dela. Evropska komisija je marca 2020 sprejela Strategijo za enakost spolov za obdobje 2020–2025, prav z namenom, da spodbudi odpravo temeljnih vzrokov za plačno in pokojninsko vrzel. Strategija naslavlja: (i) manjšo udeležbo žensk na trgu dela, (ii) nevidno in neplačano delo, (iii) pogostejšo uporabo skrajšanega delovnega časa, (iv) pogostejšo prekinitev poklicne poti, (v) vertikalno in horizontalno segregacijo, ki temelji na spolnih stereotipih, ter (vii) diskriminacijo. Razvejenosti in subtilnosti horizontalne in vertikalne segregacije žensk v akademski in znanstveni sferi v Sloveniji pritrjujejo tudi mednarodni projekti.<sup>47</sup> Poleg že zgoraj nakazanih neenakosti je bilo ugotovljeno, da ženske v Sloveniji pogosteje od svojih znanstvenih kolegov poročajo o: diskriminaciji; ovirah pri mednarodni znanstveni mobilnosti; opravljanju več upravnih nalog; redkeje pridobivajo nacionalne raziskovalne projekte; slabše ocenjujejo svoje delovne pogoje; dosegajo bistveno višjo stopnjo konflikta med zasebnim in poklicnim življenjem; opravijo več dejavnosti v gospodinjstvu in pri varstvu otrok kot njihovi kolegi; znanstveniki prejmejo znatno večje število nagrad za svoje znanstvene raziskave kot znanstvenice.<sup>48</sup> Čeprav je v terciarno izobraževanje vpisanih več žensk kot moških, je med raziskovalci v visokošolskem sektorju zaposlenih več moških.<sup>49</sup>

**V polje največje neenakosti in diskriminacije žensk v Sloveniji brez dvoma spada skrbstveno delo<sup>50</sup>, ki ga dopolnjujejo prekarizacija dela in življenja ter izkoriščanje, kar povečuje tveganje revščine in neenakosti.** V Sloveniji različne strokovnjakinje že leta obravnavajo skrbstveno delo in opozarjajo na tri asimetrične tokove skrbi<sup>51</sup>:

- (i) od žensk k moškim ter vsem drugim, ki so potrebni skrbi in nege (otroci, starejši odrasli, hendikepirani in drugi), saj so ženske primarne skrbnice v družinah in neformalnih mrežah, hkrati pa tudi v javnih in tržnih storitvah skrbstvenega dela;
- (ii) od nižjih družbenoekonomskih razredov k višjim oziroma tudi od priseljenk, migrantk, etničnih in drugih manjšin k ženskam oziroma gospodinjstvom v manj ranljivih položajih, saj najrevnejše ženske opravljajo veliko družbeno potrebnega skrbstvenega dela (plačanega in neplačanega), medtem ko najpremožnejši člani družbe lahko prepustijo skrbstveno delo drugim;
- (iii) od javnih socialnih sistemov k ženskam: zaradi neustrezno izdelane in zadostne družbene organizacije skrbstvenega dela je na delu vse močnejše pozasebljanje družbenega tveganja, ko

<sup>44</sup> Običajna plačna vrzel, prilagojena plačna vrzel ter plačna vrzel glede na občino bivanja in občino dela.

<sup>45</sup> Structure of Earnings Survey (Eurostat, SURS) – Raziskovanje o strukturi plače; Ankete o življenjskih pogojih (EU-SILC, SURS, preračuni iz individualnih podatkov); Strukturna statistika plač (SURS, preračuni iz individualnih podatkov po občinah).

<sup>46</sup> Povprečna bruto plača v Sloveniji se je začela povečevati šele po letu 2013.

<sup>47</sup> Le Feuvre (2014).

<sup>48</sup> Le Feuvre (2014).

<sup>49</sup> SURS (2020a).

<sup>50</sup> Skrbstveno delo je termin, ki so ga razvile študije o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja z vidika intenziviranja trgov dela ter neenakosti moških in žensk. V Sloveniji so največ poglobljenih študij na temo skrbstvenega dela napisale Hrženjak (2007; 2018); Hlebec idr. (2014), Filipovič Hrast (2014), Mandič (2016), Šadl (2009). Gl. tudi Rihter in Leskošek (2020).

<sup>51</sup> Hrženjak (2018).

začnejo predvsem ženske nadomeščati pomanjkanje socialnih sistemov dolgotrajne oskrbe (ženske so vse pogostejše prisiljene v izbiro med skrbjo (za drugega) in svojim poklicnim ter zasebnim življenjem).

Že raziskava SHARE<sup>52</sup> je pokazala, da je bilo med neformalnimi oskrbovalci v Sloveniji, ki so zagotavljali osebno nego ali praktično pomoč zunaj gospodinjstva 41,5 % revnih (z mesečnim prihodkom 600 evrov ali manj), v celotnem vzorcu držav vključenih v SHARE pa le tretjina. Prav tako je večina v Sloveniji imela finančne težave (61,4 %, SHARE: 46,8 %). V Sloveniji jih je bilo skoraj 71,9 % starih 50–64 let (SHARE: 57,6 %)<sup>53</sup>, kar kaže na dodatno obremenjenost žensk pred upokojitvijo. Neustrezna sistemska urejenost dolgotrajne oskrbe, predvsem pa krize in negotovosti, kot je (bila) epidemija covid-19, močno zaostreje položaj žensk oziroma skrbnic in negovalk tako formalnih (plačanih) kot neformalnih. Vsi nakazani vidiki pa odločilno vplivajo na politično, ekonomsko, socialno in drugo neenakost žensk v slovenski družbi kot tudi na prosti čas žensk, njihovo čustveno blaginjo, duševni mir in zdravje itn., predvsem pa na izrazito neenake možnosti participacije v družbi. Te se lahko v različnih kriznih in mejnih situacijah, kot je (bila) epidemija covid-19, samo še poslabšajo oziroma začnejo krepiti tradicionalno (gospodinjstvo in skrbstveno) vlogo žensk v družini in družbi, kar se odraža v vrednotnih orientacijah.

**Vrednotne in stališča prebivalk in prebivalcev Slovenije so se v zadnjih treh desetletjih odmaknili od prevladujoče tradicionalistične oziroma materialistične orientacije, a ostajajo daleč od skandinavskega vzorca, ki se kaže kot najbolj egalitaren na svetu.**<sup>54</sup> Po podatkih Slovenskega javnega mnenja se zmanjšuje delež vprašanih, ki menijo, »da so moški boljši voditelji kot ženske« (iz 41 % leta 1995 na 18,6 % leta 2017), a ostaja tudi po zadnjih meritvah velik v primerjavi z najbolje uvrščenimi državami (kot je Švedska s 5,2 %).<sup>55</sup> Okrepilo pa se je prepričanje, »da so moški boljši poslovneži kot ženske« (z 10,8 % leta 2005 na 19,2 % leta 2011 in 17 % leta 2017), medtem ko je na Švedskem 4,6 %, v Nemčiji in Franciji 9,4 %, najvišji pa je na Slovaškem (46,4 %). Čeprav ima Slovenija v primerjavi z večino evropskih držav že več kot pol stoletja eno najvišjih zaposlenosti žensk ter hkrati urejeno predšolsko vzgojo ter starševsko varstvo, ostaja delež vprašanih, ki pritrjuje, »da družinsko življenje trpi, kadar je ženska polno zaposlena«, velik (29,9 % za leto 2017),<sup>56</sup> kot tudi »da je naloga moškega v zakonu, da služi denar, naloga ženske pa, da skrbi za dom in družino« (19,7 %). Najbolj skrb zbujajoč je tradicionalističen pogled na žensko, ki še vedno prevladuje: 51,1 % vprašanih v Sloveniji namreč meni, da »je že v redu, če je ženska zaposlena, toda tisto, kar si ženske najbolj želijo, so dom in otroci«.<sup>57</sup> Prednostnemu zaposlovanju moških pred ženskami v času brezposelnosti pritrjuje 11,8 % vprašanih<sup>58</sup> (2,2 % na Danskem, 2,9 % na Švedskem), medtem ko je največji delež v Romuniji (42,2 %). Manjša pa se delež tistih, ki menijo, »da je univerzitetna izobrazba bolj pomembna za fanta kot za dekle« (6,1 %). Verjetno na to vpliva tudi realna slika, saj imamo v Sloveniji v povprečju 134 študentk na 100 študentov (glej zemljevid 3), čeprav je v starostni skupini 19–26 let za okoli 13 % več fantov. Prav tako imamo samo 11 občin, v katerih je razmerje med študentkami in študenti ali enako ali v korist moških, ter kar 11 občin, v katerih je razmerje 201 študentka ali več na 100 študentov.

<sup>52</sup> Raziskava SHARE je vključevala Švico in 15 članic EU (Švedsko, Dansko, Nizozemsko, Avstrijo, Belgijo, Francijo, Nemčijo, Italijo, Portugalsko, Španijo, Češko, Estonijo, Madžarsko, Poljsko in Slovenijo). Več o raziskavi gl. <http://www.share-slovenija.si/>.

<sup>53</sup> Nagode in Srakar (2015).

<sup>54</sup> Analize so narejene iz podatkov Svetovne raziskave vrednot 2017–2020 (WVS Database: <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>), ki je vključevala 19 držav članic EU-27. Primerjave so narejene glede na daljše časovne serije podatkov za Slovenijo (Toš, 2018).

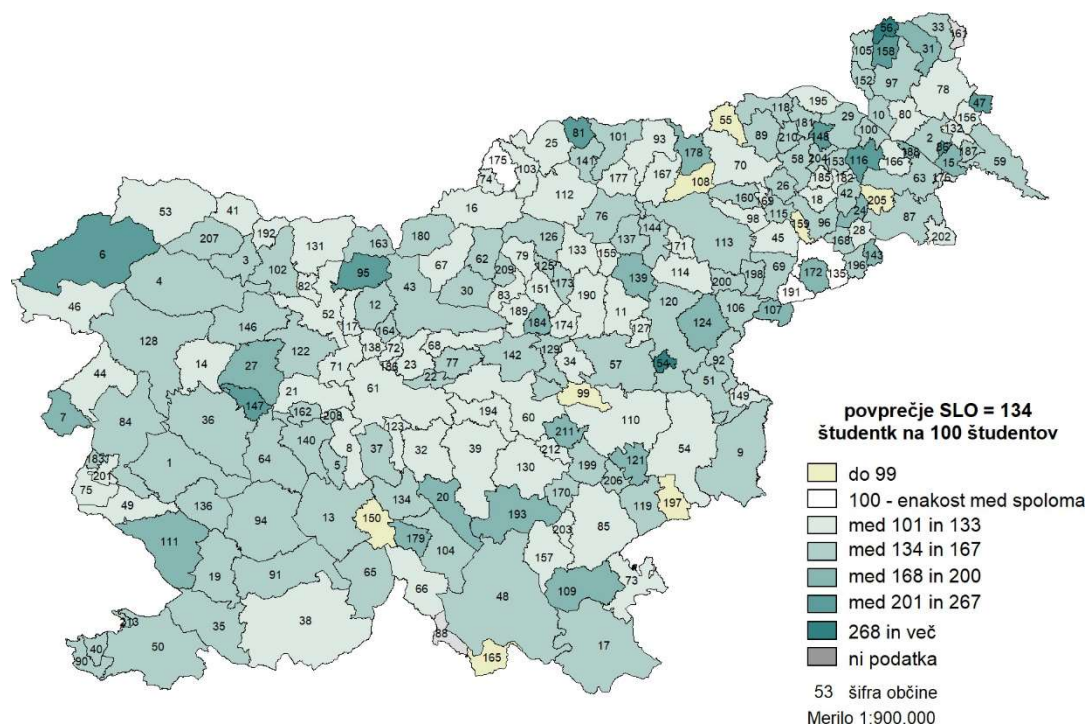
<sup>55</sup> Svetovna raziskava vrednot 2017–2020 (WVS, 2020; Toš, 2018).

<sup>56</sup> Najmanj vprašanih, ki bi soglašali s to trditvijo, je na Danskem (9 %), Finskem (14,1 %) in Švedskem (15,3 %), čeprav imajo manjšo mrežo javnih storitev kot Slovenija; največji delež vprašanih pa najdemo v Italiji (54,1 %), na Poljskem (51,4 %) ter Cipru (50 %), kjer rezultate močno determinirata tradicionalna ženska vloga v gospodinjstvih ter verski in kulturni vzorci, ki prevladujejo v državah.

<sup>57</sup> Toš (2018).

<sup>58</sup> Merjeno kot delež vprašanih, ki soglašajo s trditvijo: »Kadar je malo možnosti za zaposlitev, morajo imeti moški prednost pred ženskami« (gl. WVS, 2020; Toš, 2018).



**Zemljevid 3: Vključenost žensk v terciarno izobraževanje v šolskem letu 2019/2020**

Vir: GURS, SURS, kartografija UMAR.

**Na vključenost v terciarno izobraževanje poleg dostopnosti (fizične in finančne) vplivajo tudi socialnoekonomski dejavniki in ozadja družine oziroma primarnega okolja ter vertikalna mobilnost.**

Redke so občine, kjer med spoloma ni razlik, pa tudi tiste, ki močno izstopajo bodisi v korist moških bodisi žensk (gl. zemljevid 3). Bolj uravnoteženo število študentk in študentov je v tistih občinah, ki so v bližini izobraževalnih središč in imajo ugodnejše prometne povezave do njih, denimo v okolici občine Ljubljana, Kranj in Celje. Na podeželskih in obrobni območjih, za katera je značilna slabša dostopnost do izobraževalnih središč ter pomanjkanje (heterogenih) delovnih mest, je največje število študentk v primerjavi s številom študentov.

**Pri prehodu iz šolanja v zaposlitev se ženske v Sloveniji spopadajo z večjimi ovirami kot moški.** Stopnja delovne aktivnosti mladih<sup>59</sup> je bila v Sloveniji v zadnjih desetih letih pri ženskah nižja kot pri moških (za 7 o. t., v povprečju EU pa za 3,8 o. t.).<sup>60</sup> Razlika med spoloma v korist moških je bila tudi glede deleža mladih, ki niso delovno aktivni niti niso vključeni v izobraževanje<sup>61</sup> (gl. slika 9). Največja razlika med spoloma je v starostni skupini 25–29 let, ko mladi končujejo terciarno izobraževanje in vstopajo na trg dela. Ženske se soočajo z večjimi težavami pri prehodu iz študija v zaposlitev kot moški, kar je posledica slabših možnosti za zaposlitev za diplomante družboslovnih in humanističnih smeri, kjer prevladujejo ženske v primerjavi z diplomanti naravoslovja in tehnike, kjer je več moških.<sup>62</sup>

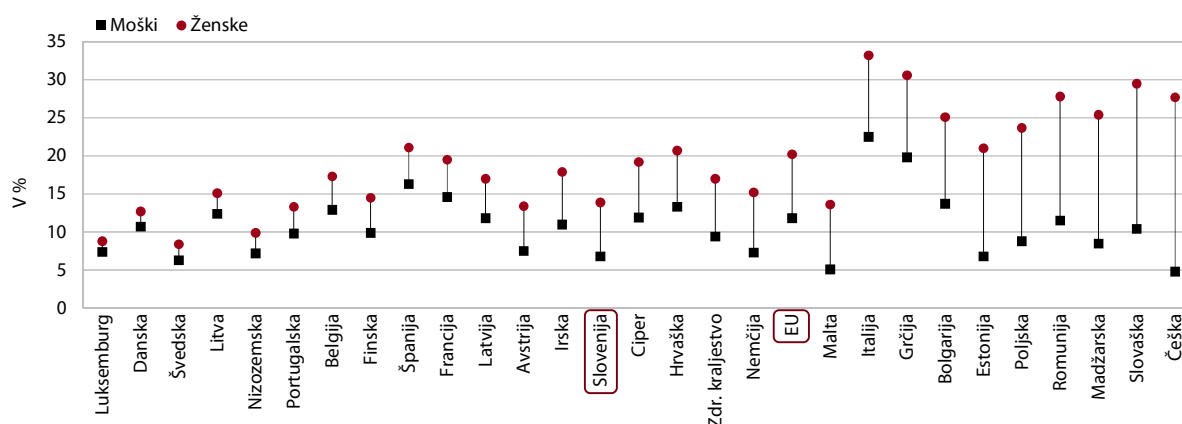
<sup>59</sup> Gre za mlade, stare od 24 do 34 let, ki niso vključeni v izobraževanje in usposabljanje in so zaključili izobraževanje pred tremi leti ali manj.

<sup>60</sup> Leta 2019 je bila stopnja delovne aktivnosti pri ženskah v Sloveniji 81,1 %, pri moških pa 88,1 %. V povprečju EU so imele ženske 77,6-odstotno in moški 81,4-odstotno delovno aktivnost (Eurostat, 2020).

<sup>61</sup> NEET za mlade (stare med 20 in 34 let). Razlika med spoloma je bila leta 2019 večja kot leta 2008.

<sup>62</sup> SURS (2020a).

**Slika 9: Delež starih 20–34 let v EU, ki niso delovno aktivni niti niso vključeni v izobraževanje, leta 2019 (glede na spol, v %)**



Vir: Eurostat (2020).

**Participacija<sup>63</sup> žensk na trgih dela je v Sloveniji, kot v drugih državah EU, nižja kot med moškimi, a se vrzel počasi in vztrajno zmanjšuje.** V letih pred gospodarsko in finančno krizo se vrzel med stopnjama aktivnosti moških in žensk dlje časa ni bistveno spreminjala. V obdobju 2008–2013 sta se stopnji aktivnosti z oba spola ob močnem padcu gospodarske aktivnosti znižali zaradi večjega odpuščanja, zmanjšane motivacije za aktivno iskanje zaposlitve ali upokojevanja.<sup>64</sup> 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 v Sloveniji je podobno kot v večini drugih držav EU vplival tudi učinek povečane participacije žensk zaradi poslabšanja finančnega stanja v gospodinjstvu ob partnerjevi izgubi zaposlitve in potrebi po iskanju dodatnega vira zaslužka.<sup>65</sup> Od leta 2013 se je stopnja aktivnosti povišala za oba spola, saj je višja gospodarska rast na trg dela privabila osebe, ki do tedaj niso aktivno iskale zaposlitve, hkrati pa se je začela podaljševati delovna aktivnost (ostajanje v zaposlitvi) zaradi pokojninske reforme in demografski dejavniki.<sup>66</sup> Kljub temu je bila v letu 2019 stopnja med moškimi za skoraj 6 o. t. višja kot med ženskami, v prvi polovici 2020 pa 5 o. t.

**Stopnja delovne aktivnosti žensk v Sloveniji v starosti od 30 do 54 let je bila leta 2019 med najvišjimi v EU, stopnja brezposlenosti žensk v Sloveniji pa se je začela v primerjavi z EU ponovno nižati.** Analize mednarodnih organizacij (OECD in IMF) potrjujejo, da k višji ravni vključenosti žensk na trg dela poleg ravni formalne izobraženosti žensk bistveno pripomorejo tudi politike in ukrepi, ki ženskam omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, kot so dostop do predšolske vzgoje, materinski dopust in fleksibilnost pri določanju dela. Slovenija se uvršča med države z visoko dostopnostjo do predšolske vzgoje<sup>67</sup> ter 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 najnižjih v

<sup>63</sup> 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.

<sup>64</sup> K povečanemu prehajanju iz delovne aktivnosti v brezposelnost ter pozneje 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.

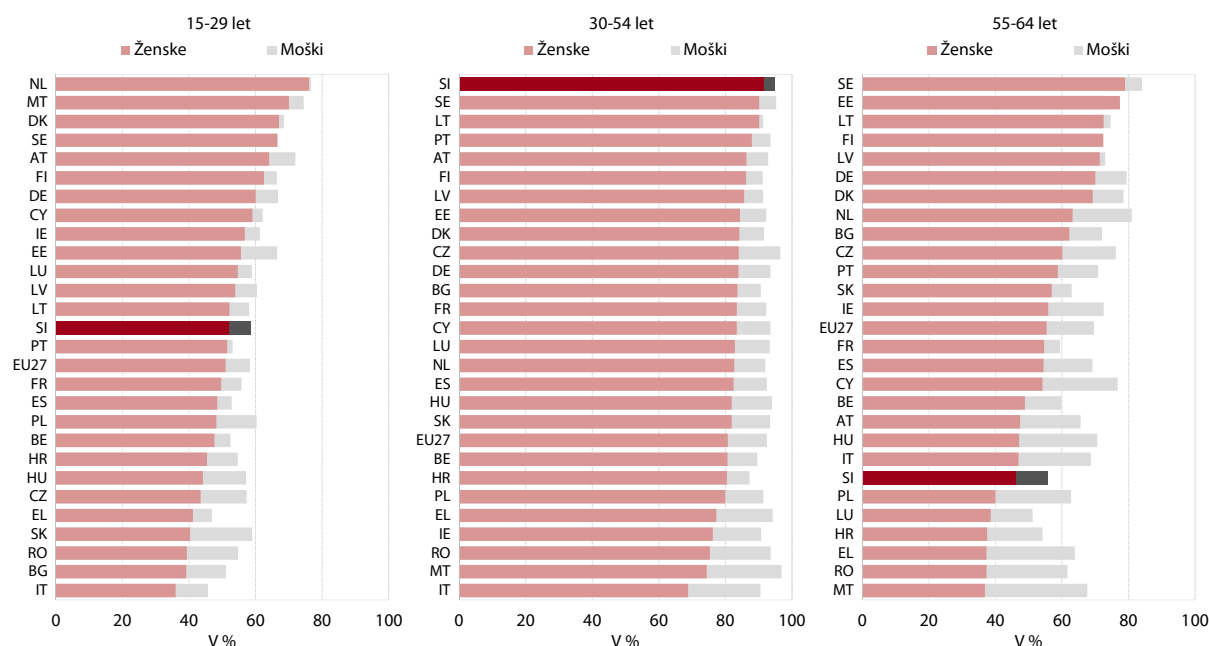
<sup>65</sup> EK (2013).

<sup>66</sup> Stopnja aktivnosti je izražena kot razmerje med aktivnim in delovno sposobnim prebivalstvom. Zmanjševanje slednjih ob hkratnem povečevanju števila aktivnega prebivalstva povišuje stopnjo aktivnosti.

<sup>67</sup> Kar kaže podatek o vključenosti otrok v starosti od 3 do 5 let v vrtnice, ki je večja od povprečja EU.

EU, zlasti kot posledica zgodnjega upokojevanja zaradi nizke zahtevane starosti za upokožitev in premajhnih spodbud za ostajanje v aktivnosti. K temu prispevajo tudi drugi že omenjeni dejavniki (denimo skrbstveno delo), kot tudi dejstvo, da so ženske pogosteje izpostavljene začasnim zaposlitvam (razlika med ženskami in moškimi je 3,2 o. t.) ali delnim zaposlitvam (7,9 o. t.), prav tako v povprečju 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 njihov človeški kapital in poslabša možnosti za karierno napredovanje.<sup>68</sup> Leta 2019 je bila razlika med moškimi in ženskami v Sloveniji v stopnji aktivnosti 5,8 o. t., stopnja delovne aktivnosti pa 6,2 o. t.

**Slika 10: Stopnja aktivnosti po spolu, različne starostne skupine v EU v letu 2019 (v %)\***



Vir: Eurostat.

Opomba: \*Države so razvrščene padajoče glede na stopnjo aktivnosti žensk.

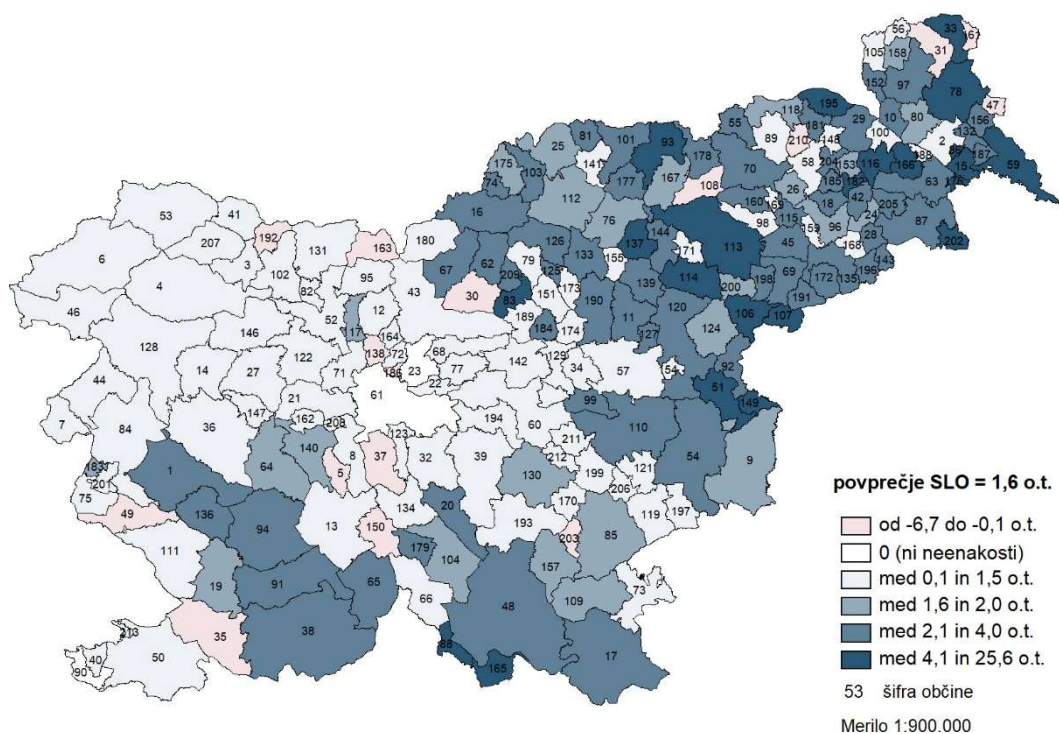
**Z epidemijo covid-19 je neenakost v brezposelnosti glede na spol v Sloveniji porasla, najbolj v regijah, ki so že po krizi leta 2008 imele visoko brezposelnost (tudi glede na spol).** V Sloveniji je bila najvišja stopnja registrirane brezposelnosti leta 2013 (za ženske 13,8 %, za moške pa 12,5 %), a je bila tedaj neenakost med moškimi in ženskami glede na druga obdobja relativno nizka (1,3 o. t.). Brezposelnost je prevladovala v vzhodnem delu Slovenije (zlasti v pomurski in podravski regiji (okolica Maribora), v jugovzhodni Sloveniji (v pokolpju) ter v zasavju) (gl. zemljevid 4).<sup>69</sup> Ženske so v času najnižje brezposelnosti (leta 2019) glede na zadnji dve desetletji dosegale 1,6 o. t. višjo brezposelnost kot moški, pri tem je bila le v nekaj več kot polovici občin razlika višja od povprečja. Neenakosti glede na spol niso imele le tri občine (Ljubljana, Domžale in Koper), v 16 občinah je bila brezposelnost žensk nižja kot brezposelnost moških, v vseh drugih pa je prevladovala brezposelnost žensk.

<sup>68</sup> EK (2015), Parent-Thirion idr. (2012).

<sup>69</sup> Za območja z visoko brezposelnostjo so bili sprejeti začasni ukrepi endogene regionalne politike, najprej interventni razvojni zakon za Pomurje in nato še začasni ukrepi razvojne podpore za Pokolpje, Maribor z okolico ter območje občin Hrastnik, Radeče in Trbovlje. Več gl. UMAR (2020).



#### Zemljevid 4: Neenakost med ženskami in moškimi glede na stopnjo registrirane brezposelnosti v letu 2019\*

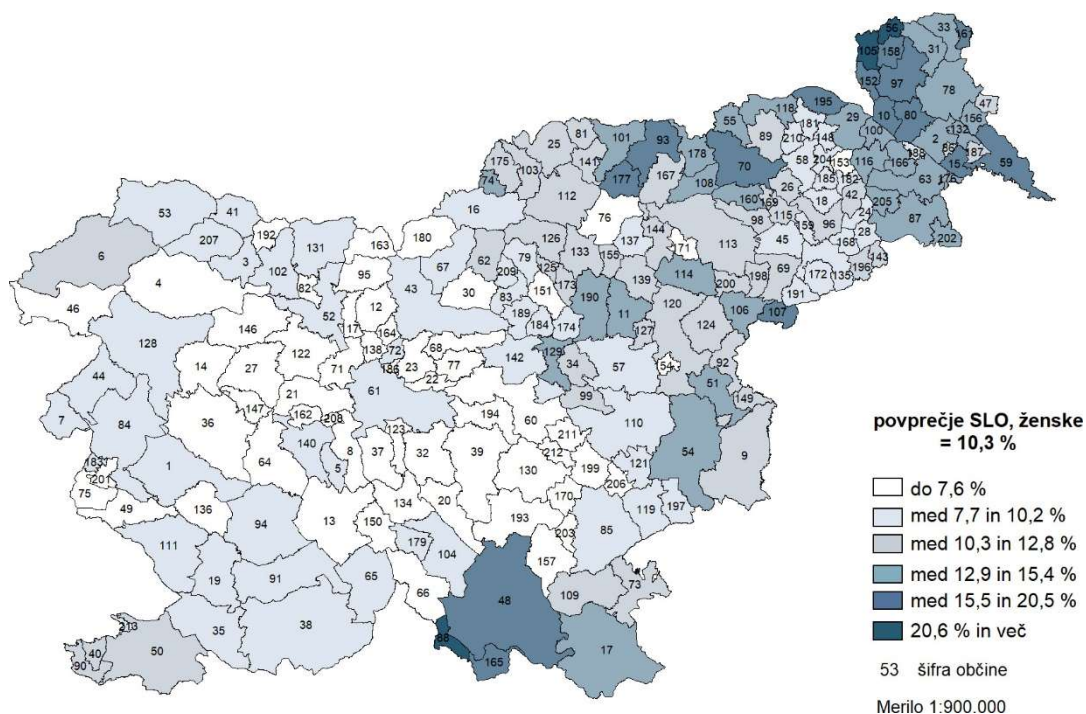


Vir: GURS, ZRSZ, SURS, stopnja registrirane brezposelnosti, kartografija UMAR.

Opomba: \*Stopnja registrirane brezposelnosti ni mednarodno primerljiva. Na zemljevidu modra barva predstavlja višjo brezposelnost žensk, rožnata pa višjo brezposelnost moških. Bela barva pomeni enako brezposelnost med moškimi in ženskami.

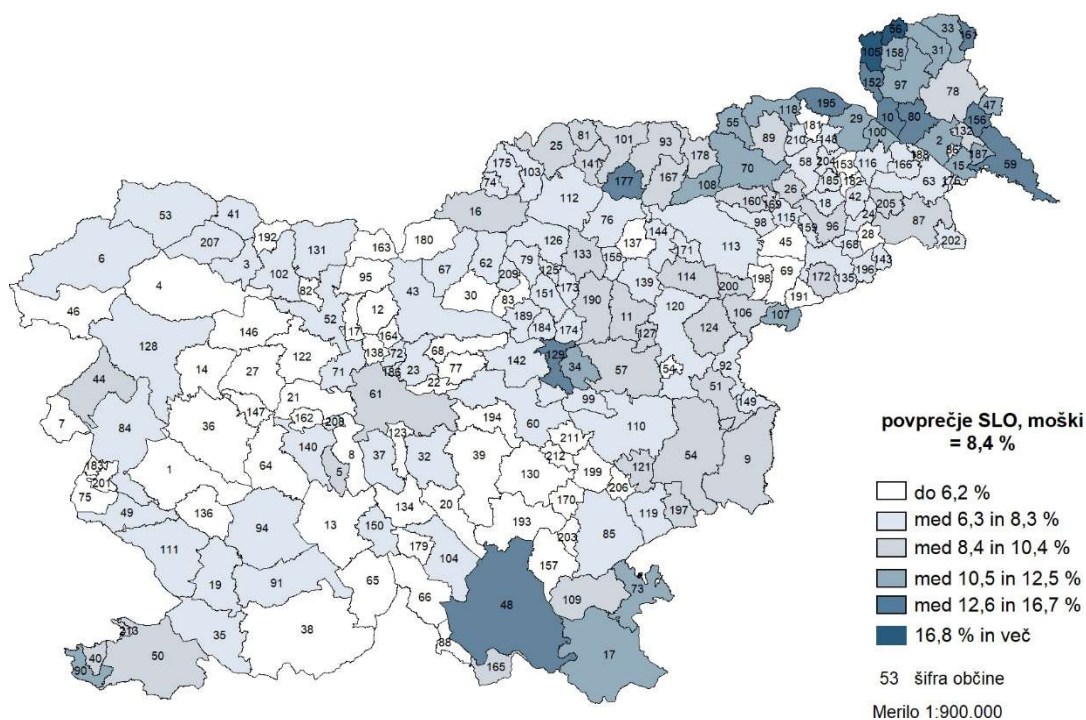
**Maja 2020 se je poglobila brezposelnost žensk, neenakost v primerjavi z moškimi pa se je ponovno dvignila na raven iz leta 2009 (za 1,9 o. t.).** Stopnja registrirane brezposelnosti žensk je z 8,9 % v letu 2019 že do maja 2020 narasla na 10,3 %, moških pa z 6,9 % na 8,4 %. Ob tem se je zmanjšala razlika v korist žensk (največja razlika je bila 1,1 o. t.), močno pa je porasla razlika v korist moških (31,3 o. t.) (gl. primerjavo zemljevid 5 in 6). Epidemija covid-19 je zgolj v nekaj mesecih izničila prizadevanja začasnih ukrepov endogene regionalne politike<sup>70</sup>, ki so tekli skoraj desetletje ter znižali brezposlenost v Pomurju, Pokolpju, Mariboru z okolico ter na območju zasavskih občin. Visoka brezposelnost po krizi leta 2008 se je tudi po epidemiji covid-19 izrisala na skoraj identičnih območjih, pri tem pa ponovno vzpostavila že obstoječe neenakosti med spoloma.

<sup>70</sup> gl. UMAR (2020).

**Zemljevid 5: Stopnja registrirane brezposelnosti žensk v maju 2020\***

Vir: GURS, ZRSZ, SURS, kartografija UMAR.

Opomba: \*Stopnja registrirane brezposelnosti ni mednarodno primerljiva.

**Zemljevid 6: Stopnja registrirane brezposelnosti moških v maju 2020\***

Vir: GURS, ZRSZ, SURS, kartografija UMAR.

Opomba: \*Stopnja registrirane brezposelnosti ni mednarodno primerljiva.

**V času epidemije covid-19 se je v Sloveniji število prijav nasilja v družini nekoliko povečalo<sup>71</sup>, na tovrsten trend v preostalih članicah EU opozarjajo tudi evropske institucije.** Zaprtost v bivalno okolje, negotovost in pomanjkanje socialnega stika z okolico in širšim družbenim omrežjem sta številne družine privedla do stisk, nesoglasij in konfliktov, kar je lahko preraslo v fizično, psihično in ekonomsko nasilje. Tudi v drugih državah zaznavajo porast primerov nasilja v družini zaradi spremenjenega načina življenja v času epidemije covid-19.<sup>72</sup> Strokovnjaki opozarjajo, da je nasilja v družini verjetno več, kot ga žrtve (najpogosteje ženske in otroci) prijavijo, hkrati pa se je z epidemijo povečal nadzor s strani storilcev in je bilo zato iskanje pomoči žrtvam še dodatno oteženo.<sup>73</sup> Žrtve so se pogosto znašle v brezizhodnih situacijah. V Sloveniji je nasilje nad ženskami, ki pogosto ostaja neprijavljeno, pod povprečjem EU.<sup>74</sup> Vsakršno nasilje, lahko je fizično, spolno, psihično ali/in ekonomsko, vpliva na počutje in ogroža zdravje, fizično integriteto, dostojanstvo in pogosto tudi življenje žrtev.<sup>75</sup> Pogosteje so mu izpostavljene ranljivejšše družbene skupine, zlasti ženske, otroci in starejši, in se pojavlja tako v javnem prostoru kot v družini. Po podatkih Vseevropske raziskave o nasilju nad ženskami je fizično in/ali spolno nasilje v Sloveniji doživelo 22 % žensk (EU: 33 %). Nasilje je huda izkušnja za katerikoli spol, vendar zgodovinska dejstva, raziskave, izkušnje vladnih in nevladnih organizacij kažejo, da so nasilju v družini mnogo pogosteje izpostavljene ženske.<sup>76</sup> Delež žensk, nad katerimi je fizično in/ali spolno nasilje izvajal partner, znaša 13 % (EU: 22 %). Večji je delež žensk, nad katerimi je partner izvajal psihično nasilje (34 %), a pod povprečjem EU (43 %). Stopnja prijavljanja nasilja policiji in drugim institucijam je v Sloveniji nizka, saj se z nasiljem in njegovimi posledicami najpogosteje ukvarjajo žrtve same ali s pomočjo prijateljev in družine (nasilje se obravnava kot zasebna zadeva). V Sloveniji se največ žensk v primeru partnerjevega nasilja obrne na zdravstvene službe (22 %, EU: 16 %). Zadnji hujši primer partnerjevega fizičnega in/ali spolnega nasilja je policiji prijavilo 16 % žrtev (EU: 14 %), nasilje tretjih oseb pa 12 % žensk (EU: 13 %). Po podatkih Policije (2020) je bilo leta 2019 število kaznivih dejanj večje kot leta 2015.<sup>77</sup>

## Literatura in viri

- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8: 436–455.
- Boll, C. in A. Lagemann (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. Luksemburg: Publication Office of the European Union.
- Bratuž Ferik, B., Čelebič, T., Mervic, H., Pečar, J., Perko, M., Selan, A. in U. Sodja (2017). Pregled stanja na izbranih področjih z vidika razlik med spoloma v Sloveniji. *Delovni zvezek*, 3 (26). Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Pridobljeno na: [https://www.umar.gov.si/publikacije/avtorski-prispevki/delovni-zvezki/?no\\_cache=1](https://www.umar.gov.si/publikacije/avtorski-prispevki/delovni-zvezki/?no_cache=1)
- ECSR (2020). Decision on the merits: University Women of Europe (UWE) v. Slovenia, Complaint No. 137/2016. European Committee of Social Rights. Pridobljeno na: [https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],\[%22ESCDIdentifier%22:\[%22cc-137-2016-dmerits-en%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],[%22ESCDIdentifier%22:[%22cc-137-2016-dmerits-en%22]})

<sup>71</sup> Policija (2020). Strokovnjaki opozarjajo, da se bodo dejanske posledice nasilja v družini pokazale v prihodnjih mesecih.

<sup>72</sup> Sodja (2020).

<sup>73</sup> Plesničar, Drobnjak in Filipčič (2020).

<sup>74</sup> FRA (2012).

<sup>75</sup> EK (2017b: 36).

<sup>76</sup> Matko in Horvat (2016).

<sup>77</sup> Leta 2019 je bilo 1.226 žrtev ženskega spola in 220 žrtev moškega spola kaznivega dejanja nasilja v družini. Pri kaznivem dejanju spolno nasilje je bilo 306 žrtev ženskega spola in 58 žrtev moškega spola.

- EIGE (2020). Gender Statistics Database. Vilna: European Institute for Gender Equality. Pridobljeno na: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- EK (2012). Ženske v upravnih odborih: Komisija predlaga 40-odstotni cilj: sporočilo za medije. Bruselj: Evropska komisija. Pridobljeno na: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-12-1205\\_sl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_sl.htm)
- EK (2013). *Employment and social developments in Europe 2013*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
- EK (2015). *Politika enakosti spolov*. Bruselj: Evropska komisija.
- EK (2017a). Evropski steber socialnih pravic. Pridobljeno na: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_sl.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sl.pdf)
- EK (2017b). *Report on Equality between Women and Men in the EU*. Brussels: European Commission. Pridobljeno na: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2017\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2017_en.pdf)
- EK (2019). *Report on Equality between Women and Men in the EU*. Brussels: European Commission. Pridobljeno na: <https://op.europa.eu/sl/publication-detail/-/publication/f3dd1274-7788-11e9-9f05-01aa75ed71a1/>
- EP (2018). Resolucija Evropskega parlamenta z dne 19. januarja 2017 o evropskem stebru socialnih pravic (2016/2095(INI)). Pridobljeno na: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0391\\_SL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0391_SL.pdf)
- Eurostat (2020). Podatkovna baza. Luxembourg: Eurostat. Pridobljeno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Eurostat–SES (2020). Structure of Earnings Survey. Pridobljeno na: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Highest\\_gender\\_pay\\_gap\\_in\\_financial\\_and\\_insurance\\_activities](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Highest_gender_pay_gap_in_financial_and_insurance_activities)
- Filipovič Hrast, M., Hlebec, V., Knežević Hočevar, D., Černič Istanič, M., Kavčič, M., Jelenc Krašovec, S., Kump, S. in J. Mali (2014). *Oskrba starejših v skupnosti: dejavnosti, akterji in predstave*. Ljubljana: Založba FDV.
- FRA – European Union agency for fundamental rights (2012). Gender-based violence against women survey dataset. Pridobljeno na: <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey?mdq1=dataset>
- GURS (2020). Portal prostor. Zbirke prostorskih podatkov. Ljubljana: Geodetska uprava Republike Slovenije. Pridobljeno na: <https://www.e-prostor.gov.si/zbirke-prostorskih-podatkov/>
- HDR (2019). Inequalities in Human Development in the 21st Century: Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report – Slovenia. Pridobljeno na: [http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr\\_theme/country-notes/SVN.pdf](http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/SVN.pdf)
- Hlebec, V., Nagode, M. in M. H. Filipovič (2014). *Kakovost socialne oskrbe na domu: vrednotenje, podatki in priporočila*. Ljubljana: Fakulteta za družnane vede.
- Hrženjak, M. (2007). *Nevidno delo*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Hrženjak, M. (ur.) (2018). *Razsežnosti skrbstvenega dela*. Ljubljana: Sophia.
- Le Feuvre, N. (ur.) (2014). *Contextualizing Women's Academic Careers: Comparative Perspectives on Gender, Care and Employment Regimes in Seven European Countries*. GARCIA, working paper. Pridobljeno na: [http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA\\_report\\_wp1D1.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2014/07/GARCIA_report_wp1D1.pdf)
- Mandič, S. (2016). Housing for Care: A Response to the Post-transitional Old-Age Gap. *Journal of European Social Policy*, 26/2: 155–167.
- Matko, K. in D. Horvat (2016). Kako poročati o nasilju v družini in o nasilju nad ženskami. Priročnik za medije. Ljubljana: Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja. Pridobljeno na: [https://www.policija.si/images/stories/Preventiva/Kriminal/PDF/Nasilje-v-druzini\\_Prirocnik-za-medije.pdf](https://www.policija.si/images/stories/Preventiva/Kriminal/PDF/Nasilje-v-druzini_Prirocnik-za-medije.pdf)



- Nagode, M in A. Srakar (2015). Neformalni oskrbovalci: kdo izvaja neformalno oskrbo, v kolikšnem obsegu in za koga. V: B. Majcen (ur.), *Značilnosti starejšega prebivalstva v Sloveniji – prvi rezultati raziskave SHARE*, 232–242. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.
- Oaxaca, R. (1973): Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14: 693–709.
- Parent-Thirion, A.; Vermeulen, G.; van Houten, G.; Lyly-Yrjänäinen, M.; Biletta, I. in J. Cabrita (2012). *Fifth European Working Conditions Survey*. Pridobljeno na: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1182en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf)
- Plesničar M., Drobnjak, M. in K. Filipčič (2020). Kriminaliteta v času covid-19. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo. Pridobljeno na: <http://inst-krim.si/2020/04/kriminaliteta-v-casu-covid-19/>
- Podatki o nasilju (2020). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve. Policija.
- Poje, A., Kanjuo-Mrčela, A. in D. Tomaskovic-Devey (2019). Enako plačilo za enako delo ali delo enake vrednosti v praksi: primer poklicev medicinska sestra/medicinski tehnik, policist/policistka in visokošolski učitelj/visokošolska učiteljica. *Teorija in praksa*, 56/1, 134-161.
- Policija (2020). Danes je mednarodni dan družin, storite kaj lepega za svoje bližnje in dobre odnose z njimi. Ljubljana: Policija: sporočilo za javnost. Pridobljeno na: <https://www.policija.si/>
- Rihter, L. in V. Leskošek (2020). Družbeni vidiki naraščanja nestandardnih oblik dela: dohodkovna neenakost, revščina in vertikalna mobilnost. V: K. Kresal Šoltes, G. Strban in P. Domadenik (ur.), *Prekarno delo. Multidisciplinarna analiza*, 213–231. Ljubljana: Pravna fakulteta in Ekonomska fakulteta.
- Sodja, U. (2020). Vplivi covid-19 na nekatere vidike kakovosti življenja in družbene blaginje. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, Kratka analiza.
- SURS (2017). Metodološko pojasnilo. Delovne migracije. Pridobljeno na: <https://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/8147>
- SURS (2020a). SI-STAT podatkovni portal. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno na <http://www.stat.si/statweb>
- SURS (2020b). Metodološko pojasnilo. Strukturna statistika plač. Pridobljeno na: <https://www.stat.si/statweb/File/DocSysFile/8153>
- Šadl, Z. (2009). *Umazano delo med stigmatom in ponosom: plačane gospodinjske delavke v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Toš, N. (ur.) (2018). *Vrednote v prehodu XII: Slovenija v mednarodni in medčasovni primerjavi: ISSP 1994–2018, ESS 2002–2016, EVS/WVS 1992–2017, SJM 2018*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, IDV, CJMMK.
- UMAR (2020). *Poročilo o razvoju 2020*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. Pridobljeno na: [https://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/razvoj\\_slovenije/2020/slovenski/POR2020\\_celota\\_za\\_splet.pdf](https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/razvoj_slovenije/2020/slovenski/POR2020_celota_za_splet.pdf)
- UNDP (2019). *Human Development Report: Gender inequality index*. Pridobljeno na: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
- WEF (2020). *Global gender Gap Report 2020*. Pridobljeno na: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/results-and-analysis/>
- World Values Survey – WVS (2020). Podatkovna baza. Pridobljeno na: <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>
- Zakon o volitvah v državni zbor (uradno prečiščeno besedilo)*. Uradni list RS, št. 109/2006.
- ZRSZ (2020). Podatkovni portal Trg dela v številkah. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Pridobljeno na: [https://www.ess.gov.si/trg\\_dela/trg\\_dela\\_v\\_stevilkah](https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah)