

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NADJA BERTONCELJ

PODJETNICE IN MATERINSTVO

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2005

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NADJA BERTONCELJ
MENTORICA: IZR. PROF. DR. ALEKSANDRA KANJUO-MRČELA

PODJETNICE IN MATERINSTVO

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2005

KAZALO

1. UVOD	1
2. PODJETNIK IN PODJETNIŠTVO	4
2.1. PODJETNIK/CA	4
2.1.1. PODJETNOST	4
2.1.2. VLOGE PODJETNIKA	5
2.1.3. SKUPINE PODJETNIKOV	5
2.1.4. TIPIČNE LASTNOSTI PODJETNIKOV	5
2.2. PODJETNIŠTVO	6
2.2.1. PODJETNIŠKI PROCES	7
2.2.2. POGOJI ZA RAZVOJ PODJETNIŠTVA	8
3. RAZVOJ PODJETNIŠTVA SKOZI ZGODOVINO	10
3.1. RAZVOJ PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI	11
3.2. PRIMERJAVA SLOVENIJE S TUJINO	13
4. SLOVENKE V PODJETNIŠTVU	15
4.1. OSNOVNE ZNAČILNOSTI SLOVENSКИH PODJETNIC	17
4.2. MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI SLOVENSКИH PODJETNIC PO GLASU IN PETRINOVI	18
4.3. POSPEŠEVANJE PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI	19
4.4. PRIMERJAVA POLOŽAJA MOŠKIH IN ŽENSK V PODJETNIŠTVU IN NA SPLOŠNO	20
5. MATERINSTVO IN DRUŽINA	24
6. VLOGA OČETOV	27
7. PROBLEMI ŽENSK OZ. STARŠEV	29
7.1. USKLAJEVANJE DRUŽINE IN KARIERE	31
7.2. MNENJA NEKATERIH SLOVENSКИH PODJETNIC O USKLAJEVANJU DRUŽINE IN KARIERE	34
8. KAKO DRŽAVE POMAGAJO STARŠEM PRI USKLAJEVANJU STARŠEVSTVA IN DELA	37

9. KDO IN KAKO LAHKO VPLIVA NA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK	42
9.1. KAKO ŽENSK SAME LAHKO VPLIVAJO NA TO DA IZBOLJŠAJO SVOJ POLOŽAJ IN KAJ LAHKO NAREDIJO SKUPAJ S PARTNERJEM	42
9.2. KAJ LAHKO NAREDIJO DELODAJALCI IN KAJ DRŽAVA	43
10. ANKETA MED SLOVENSKIMI PODJETNICAMI IN PODJETNIKI	46
10.1. REZULTATI ANKETE – ŽENSK	47
10.2. POVPREČNA PODJETNICA – POVZETEK ANKETE	55
10.3. REZULTATI ANKETE – MOŠKI	55
10.4. POVPREČEN PODJETNIK – POVZETEK ANKETE	62
10.5. PRIMERJAVA PODJETNICE IN PODJETNIKA IZ ANKETE	62
11. ZAKLJUČEK	64
12. LITERATURA	67
SEZNAM SLIK IN TABEL	70
PRILOGE	71
PRILOGA A: GIZ PODJETNOST IN META	71
PRILOGA B: FCEM – SVETOVNO ZDRUŽENJE PODJETNIC	72
PRILOGA C: ANKETA MOŠKI	73
PRILOGA D: ANKETA ŽENSK	77

1. UVOD

Ob besedi podjetnik, bo večina ljudi pred seboj zagledala podobo moškega, starega od 40 do 45 let, kljub temu, da verjetno poznajo veliko žensk, ki so na vodilnih položajih ali imajo lastna podjetja.

Veliko vlogo pri teh stereotipnih predstavah imajo mediji, ki vedno uporabljajo besedo podjetnik, besedo podjetnica pa le takrat, kadar se nanaša na točno določeno žensko osebo. Tudi v razpravah o podjetništvu sodelujejo večinoma moški in na ta način se pri ljudeh oblikuje predstava, da je podjetništvo moško področje. Tako se ženska že na začetku kariere sreča z oviro, ki je moški nima.

Vseeno pa se v zadnjem času te stereotipne predstave počasi spreminjajo. Tudi pri nas je vedno več žensk, ki se ukvarjajo s podjetništvom in ljudje počasi to tudi sprejemajo. To se kaže tudi v številnih raziskavah, ki jih opravljajo na temo ženskega podjetništva. Pri nas in v razvitem svetu število žensk podjetnic narašča, saj jim odločitev za podjetništvo odpira nove možnosti. Delež ženskih podjetnic pri nas se je močno približal ravni razvitih držav. Kljub temu pa niso deležne primerne podpore, še zlasti težko prodrejo v tradicionalno moške dejavnosti.

Z besedami starševstvo in otroci, pa ljudje večinoma povezujemo samo matere. Čeprav je pri tem očetovstvo prav tako zelo pomembno. Za večino ljudi se pojma kariera in otroci izključujeta. Mnogi menijo, da so ženske z uspešno kariero večinoma samske in brez otrok.

Vendar pa danes ženske niso več zadovoljne s tem, da bi ostale doma in bile gospodinje. To jim ponavadi onemogoča tudi finančni položaj. Ženske si večinoma želijo delati, saj na ta način vzpostavljajo družbene stike, se vključujejo v odnose in so ustvarjalne. Kljub temu, da jih delo, skrb za družino, partnerja in zase izčrpavajo, pa se večina žensk kljub vsemu ni pripravljena odpovedati službi in to ne le iz finančnih razlogov. Večna dilema zaposlenih žensk je uskladitev poklica in družine, saj ženske želijo biti po eni strani uspešne v poklicu, po drugi pa tudi uspešne kot matere in žene.

Mnogokrat ženske postanejo podjetnice tudi zato, da bi lažje usklajevale delo in družino. Žal pa mnogokrat ugotovijo, da je usklajevanje podjetništva in družine še težje kot usklajevanje družine in "navadne zaposlitve". Res je, da si pri podjetništvu človek sam kroji svoj delovni čas, vendar podjetje vsaj prvih nekaj let po ustanovitvi zahteva, da se mu človek popolnoma podredi. Dokler se podjetnik/ca s podjetjem ne uveljavi na trgu, je življenje in s tem tudi družina popolnoma podrejena podjetju. Kar seveda pomeni malo prostega časa. Res pa je, da se v tem primeru človek zaveda, da dela zase in za svojo družino, kar ponavadi odtehta pomanjkanje prostega časa in naporno delo, mnogokrat tudi pozno v noč, ko otroci zaspijo.

V svoji diplomski nalogi nameravam odgovoriti na naslednja vprašanja: kako ženske, ki se ukvarjajo s podjetništvom, usklajujejo materinstvo in kariero, čemu dajejo prednost v določenih situacijah (družini ali karieri), kaj ima prednost na splošno (družina ali kariera), kako pogosto se soočajo s konflikti med kariero in družino, kako izkoristijo prosti čas. Na osnovi teh vprašanj sem naredila tudi anketo med slovenskimi podjetnicami in podjetniki. Rezultati te raziskave so opisani v posebnem poglavju.

Namen diplomskega dela je zbrati ustrezno gradivo na temo podjetništva in materinstva, ugotoviti kakšne raziskave so bile narejene na to temo, poleg tega pa tudi potrditi oz. zavrniti naslednje hipoteze:

- Podjetnicam je na prvem mestu družina, podjetnikom pa služba.
- Podjetnice kljub karieri še vedno opravijo večino gospodinjskih del.
- Podjetniki preživijo več časa v službi kot podjetnice.
- Podjetniki redko vzamejo bolniški dopust zaradi otrok.
- Podjetnice pogosteje čutijo konflikt med kariero in družino.

Hipoteze sem večinoma preverjala preko opravljene ankete, poleg tega pa tudi s pomočjo izsledkov drugih opravljenih raziskav pri nas in v tujini, ter s pomočjo analize teoretičnih prispevkov s tega področja.

Struktura diplomskega dela je sledeča:

Diplomsko delo je vsebinsko sestavljeno iz uvoda in devetih medsebojno povezanih poglavij.

V prvem poglavju so opisani najpomembnejši pojmi pri moji diplomski – podjetnik/ca in podjetništvo. Sem spada tudi opis pojmov kot so: podjetnost, vloge in skupine podjetnikov, tipične lastnosti podjetnikov, podjetniški proces in splošni pogoji, ki morajo biti izpolnjeni, da se podjetništvo začne razvijati.

Drugo poglavje je namenjeno opisu razvoja podjetništva skozi zgodovino. Kdaj se prvič srečamo s tem pojmom, kaj vpliva na njegov razvoj in k čemu je prispevalo? Poseben poudarek je na tem, kdaj in kako se je podjetništvo razvijalo v Sloveniji in na kakšni stopnji je razvitost podjetništva v Sloveniji v primerjavi s tujino.

V tretjem poglavju so opisane slovenske podjetnice. Kakšne so njihove osnovne značilnosti, kakšni motivi jih vodijo pri ustanavljanju podjetij in kakšen je njihov položaj v primerjavi z moškimi na splošno in s podjetniki. Prav tako sem v tem poglavju opisala, na kakšne načine se lahko pospešuje žensko podjetništvo in podjetništvo v Sloveniji na splošno.

V četrtem poglavju sta opisana pojma materinstvo in družina, ki sta ravno tako pomembna pojma v moji diplomii, peto poglavje pa govori o današnji vlogi očeta v družini.

V šestem poglavju sem opisala s kakšnimi problemi se danes srečujejo starši, kako usklajujejo družino in kariero, kakšna je vloga delodajalca pri vsem tem, poiskala pa sem tudi mnenja nekaterih slovenskih podjetnic, ki na različne načine bolj ali manj uspešno usklajujejo družino in kariero.

V sedmem poglavju sem opisala položaj staršev v Sloveniji in v nekaterih evropskih državah (Avstrija, Švedska, Italija, Nemčija, Velika Britanija) in sicer na področju porodniškega dopusta, očetovskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, in jih primerjala med seboj.

V osmem poglavju sem se posvetila temu, kdo in na kakšen način lahko vpliva na to, da bi se položaj žensk v Sloveniji izboljšal. Ali so to ženske same, delodajalci ali država.

V zadnjem poglavju pa so predstavljeni rezultati moje ankete, ki je bila opravljena med tridesetimi podjetniki in petindvajsetimi podjetnicami iz cele Slovenije, ki so bili naključno izbrani. Na koncu sledi še zaključek oz. sklep, v katerem sem potrdila oz. zavrnila postavljene hipoteze.

2. PODJETNIK/CA IN PODJETNIŠTVO

Najpomembnejša pojma pri moji diplomski sta podjetnik/ca in podjetništvo. Obstaja veliko različnih definicij pojmov podjetnika/ce in podjetništva. V tem poglavju so predstavljene nekatere izmed njih.

2.1. PODJETNIK/CA

Izraz podjetnik je francoskega izvora in pomeni »vmesnik« ali »posrednik«. Poglejmo si nekaj definicij podjetnika, povzetih po različnih avtorjih:

Podjetnik ali podjetnica je oseba, ki išče priložnosti, ustanavlja organizacije in vodi podjetje k rasti (Glas, 1999: 32).

Podjetnik je zasebni lastnik, ki vodi podjetje za lasten račun in samostojno tvega nevarnosti (Leksikon Cankarjeve založbe, 1987: 741).

Podjetnik je oseba, ki prepozna tržno priložnost in jo uresniči z ustanovitvijo podjetja, ki proizvaja izdelke ali storitve, ki so ključ te priložnosti (Glas, 2002: 1).

Podjetniki so osebe, ki zaznajo potrebe ljudi, realizirajo donosne priložnosti in na ta način pospešujejo razvoj gospodarstva in družbe, ter tako predstavljajo gonilno silo razvoja (Plut, H. in T., 1995: 11).

"Podjetnik je človek, ki s svojimi sposobnostmi, znanjem ter sredstvi išče in kombinira proizvodne dejavnike tako, da realizira donosne podjetniške priložnosti ter s tem prispeva k razvoju gospodarstva in družbe" (Plut, H. in T., 1995: 49).

"Podjetnik je človek novih idej, inovacij proizvodov in storitev, avtor novih proizvodnih metod in tehnologij, raziskovalec novih trgov, novih oblik ponudbe, organizacije in upravljanja" (Kovač v Steblovnik in drugi, 2000: 27).

Kot lahko opazimo iz različnih definicij podjetnika, je vsem skupno, da gre za samostojne in podjetne ljudi, ki znajo zaznati potrebe ljudi in se nanje tudi ustrezno odzovejo. Na ta način uresničujejo svojo vizijo, v tem času pa se prilagajajo razmeram na trgu in ljudem.

2.1.1. PODJETNOST

Za vsakega podjetnika velja, da mora imeti neko pomembno lastnost – podjetnost. Podjetnost sestavljata dve stopnji: Priložnost prepoznati in jo nato v drugi stopnji pograbit. Druga stopnja terja pogum in hitrost. Uspešni podjetniki ne delujejo po

tehtnem premisleku, ampak delujejo hitro in se pri tem osredotočajo na dejavnike ZA in ne na dejavnike PROTI.

Slovar slovenskega knjižnega jezika podjetnost opredeljuje kot lastnost, značilnost podjetnega človeka (SSKJ, 1998: 869).

"Podjetnost je lastnost posameznika ali posameznice, ki mu/ji ne dopušča pasivnega opazovanja dogajanja, pač pa ga sili v aktivnost, v odkrivanje novih možnosti in v uresničevanje svojih in skupnih družbenih ciljev" (Mostovi sodelovanja 2002).

2.1.2. VLOGE PODJETNIKA

Helena in Tadeja Plut pravita, da lahko podjetnik nastopa v različnih vlogah (Plut, H. in T., 1995: 49):

- Investitor: vlaga svoje sposobnosti, znanje in kapital v podjetniški proces,
- inovator: razvija nove zamisli, se prilagaja trgu, nadzira inovacijski proces, kombinira proizvodne dejavnike...,
- lastnik: razpolaga s sredstvi, ki so potrebna za opravljanje podjetniške dejavnosti,
- menedžer: ustanavlja, organizira, vodi in kontrolira podjetje.

2.1.3. SKUPINE PODJETNIKOV

Steblovnik podjetnike razvršča v štiri skupine (Steblovnik in drugi, 2000: 26):

- Ustvarjalni: stalno iščejo nove priložnosti, vendar ni nujno, da njihova podjetja rastejo,
- običajni: ostanejo na znanem področju idej o proizvodih in storitvah,
- dinamični, hitro rastoči: so usmerjeni k hitri rasti in širitvi podjetja, običajno so hkrati tudi ustvarjalni,
- »preživetniki«: so sposobni le za samoohranitev in so zadovoljni z majhnim podjetjem, ki nudi dovolj za življenje.

2.1.4. TIPIČNE LASTNOSTI PODJETNIKOV

Bistveno vprašanje je, kakšni ljudje so podjetniki in katere so tiste lastnosti, ki jih ločijo od ostalih in zaradi katerih so uspešni? Dober podjetnik je tisti, ki napreduje z minimalnimi sredstvi. Avtorji, ki so raziskovali osebnostne lastnosti podjetnikov ugotavljajo, da ne obstaja nek enotni profil podjetnika. Steblovnik pa na podlagi različnih raziskav zbere tipične lastnosti podjetnikov, ki so naslednje (Steblovnik in drugi, 2000: 31):

- Želja po obvladovanju konkurence,
- potreba po dosežkih,
- ustvarjalnost,
- želja po prevzemanju osebne odgovornosti za odločitve,
- pripravljenost sprejemati tveganje,
- zanimanje za konkretne rezultate,
- pozitivna naravnost,
- realizem in smisel za humor,
- nagnjenost k razmišljanju o prihodnosti,
- želja biti sam svoj gospodar.

2.2. PODJETNIŠTVO

Prav tako pomemben pojem je tudi podjetništvo. Poglejmo si nekaj definicij podjetništva, povzetih po različnih avtorjih, ki se ukvarjajo s tem pojmom:

"Podjetništvo je proces ustvarjanja nečesa drugačnega in vrednega, pri čemer se vложи čas in trud, prevzema spremljajoče finančno, psihološko in družbeno tveganje ter pridobi končne nagrade v obliki denarja ali osebnega zadovoljstva" (Hisrich v Antončič in drugi, 2002: 26).

"Podjetništvo je proces, v katerem z uporabo potrebnega časa in napora ustvarimo nekaj, kar ima novo, večjo vrednost, pri čemer se srečamo s finančnimi, psihološkimi in socialnimi tveganji, rezultat pa je nagrada bodisi v denarni obliki ali kot osebno zadovoljstvo in neodvisnost" (Glas, 1999: 37).

"Podjetništvo je proces, v katerem podjetniki iščejo in kombinirajo proizvodne dejavnike tako, da realizirajo donosne priložnosti ter s tem prispevajo k razvoju gospodarstva in družbe" (Plut, H. in T. 1995 : 16).

Podjetništvo pomeni pripravljati posel, kar zahteva sistematično, trdo in odgovorno delo, pri čemer gre za ustvarjanje neke nove vrednosti. Pri tem se srečujemo s različnimi tveganji, izpeljavi posla pa sledi nagrada. Nagrada ni nujno samo finančna, lahko gre tudi za neodvisnost ali osebno zadovoljstvo (Glas, 1999: 38, 39).

"Podjetništvo je proces, ki mu podjetniki namenjajo svoj čas in prizadevanja, prevzemajo pripadajoča finančna, psihična in družbena tveganja za ustvarjanje nečesa novega, vrednega in prejmejo pripadajoče nagrade v obliki denarja, osebnega zadovoljstva in neodvisnosti" (Antončič in drugi 2002: 30).

Urednik revije Podjetnik, g. Jože Vilfan, pa je v nagovoru ob podelitvi priznanja za Podjetnika leta 2004 o podjetništvu rekel tole:

Podjetništvo je izjemno zahteven in kompleksen poklic, ki zahteva nenehni napor, odrekanje, veliko dela, energijo... Vsa ta pozitivna naravnost mora biti nenehno na voljo, ne glede na različne življenjske udarce. Podjetniško življenje torej ni sinonim za prešernost in lahкотnost bivanja, s seboj nosi tudi ogromno tveganje. Je pa sinonim za globoko srečo ob občutku ustvarjanja nekega svojega sveta, ki ga postopoma gradiš. Torej, če želite biti srečni, bodite podjetniki.

Kot lahko vidimo, je vsem definicijam skupno, da gre za nek proces, ki zahteva čas in trdo delo, organizacijo, ter vsebuje tveganje in možnost neuspeha, prinese pa nagrado, ki je lahko v različnih oblikah.

Pomen podjetništva je danes vedno večji, zlasti zaradi nastajanja malih podjetij, ki povečujejo konkurenco in s tem učinkovitost gospodarjenja in tako silijo velika podjetja k tržnim in proizvodnim spremembam. V razvitem svetu podjetništvo pomeni vir napredka in razvoja vsega družbenega življenja, v katerega se vključujejo vsi sloji prebivalstva in vsa področja znanosti. Podjetništvo osvaja razvite in nerazvite države in postaja ključen dejavnik gospodarskega razvoja. Pospešuje konkurenco, stalno izboljšuje kakovost in tako povečuje blaginjo prebivalstva.

2.2.1. PODJETNIŠKI PROCES

V podjetniškem procesu podjetnik med množico idej izbere najbolj donosno in uresničljivo priložnost. V tem procesu podjetnik išče in kombinira proizvodne dejavnike na tak način, da realizira donosne priložnosti in tako prispeva k razvoju gospodarstva in družbe.

Glavni **elementi** podjetniškega procesa po H. in T. Plut so: podjetnik oz. podjetniška skupina, podjetniška priložnost oz. ideja in potrebna sredstva ter ljudje, glavne **funkcije** podjetniškega procesa po istih avtoricah pa so: investiranje, inovativnost in kreativnost, ter tveganje (Plut, H. in T., 1995: 16, 19).

Jedro podjetniškega procesa je proces ustanovitve in razvoja novega podjetja. Podjetniški proces torej poteka tako, da podjetnik izbere najbolj donosno in uresničljivo priložnost in jo uresniči tako, da zbere vse potrebne vire – ljudi ter poslovna in finančna sredstva. Ta, za podjetnika značilen proces, lahko po Glasu razčlenimo v štiri stopnje (Glas, 2002: 2):

- Prepoznavanje in ovrednotenje priložnosti,
- razvoj poslovnega načrta,
- opredelitev potrebnih virov,
- ustanovitev in poslovanje podjetja, ki ga je podjetnik ustvaril.

2.2.2. POGOJI ZA RAZVOJ PODJETNIŠTVA

Podjetništvo vpliva na pospešen razvoj družbe. Danes se podjetništva oprijemajo tako razvite, kot nerazvite države sveta, tako monarhije, kot republike in diktature, tako socialistične, kot kapitalistične države. V državah, kjer so bili pogoji ugodni, se je razvoj podjetništva začel že mnogo prej. Podjetništvo je pri uveljavljanju v družbi povezano s tem, koliko in kako so uresničene tri skupine institucionalno sistemskih predpostavk oz. če so izpolnjeni (Pšeničny, 2000: 31):

- Ekonomski pogoji podjetništva,
- sociološki pogoji podjetništva,
- politični pogoji podjetništva.

Ekonomski pogoji podjetništva: Podjetništvo je povezano s trgom in temeljnimi institucijami tržnega gospodarstva, kot so: privatna lastnina, kapital in konkurenca. Konkurenca je ključ učinkovitega trga in je povezana z nastajanjem novih podjetij, nastajanje novih podjetij pa je povezano z nosilci podjetništva – podjetniki. Pomemben ekonomski pogoj je tudi tržna struktura, kamor spada nastajanje in razvoj novih podjetij, raznolikost in velikost podjetij, ter prost vstop in izstop iz panoge (Steblovnik in drugi, 2000: 22).

Sociološki pogoji podjetništva: Podjetništvo je prav tako tudi sociokulturni pojav in zato nanj vplivajo tako odnosi v družbi, kot ideologija in politični sistem. Na uspešnost tako vplivata predvsem mobilnost in izobrazba. Ekonomsko obnašanje podjetnikov vpliva na socialno mobilnost in slojno razčlenjenost družbe. Povečevanje socialne mobilnosti vpliva na oblikovanje srednjega sloja, ki je temelj za razvoj in ohranjanje podjetnikov. Pomembne pa so tudi vrednote ljudi, ki predstavljajo vzvod podjetniškega razvoja. Nekje so podjetniki cenjeni, drugje ne, kar tudi vpliva na razvoj podjetništva (Ristič, 2004).

Politični pogoji podjetništva: Na podjetništvo vplivajo tudi politične in ekonomske vrednote države, kot so demokracija, pluralizem in svoboda. Politična svoboda je pogoj za ekonomsko svobodo, saj je človek politično ekonomsko svoboden, če lahko ustanovi in organizira svoje podjetje. Podjetništvo se oblikuje in razvija v tržni družbi, za katero je značilen obstoj tržnih institucij, delovanje pravne države in spoštovanje svobode in interesov posameznikov (Steblovnik in drugi, 2000: 23).

V vseh državah pa podjetništvo ni dobro razvito, saj se mnoge države srečujejo z ovirami, ki zavirajo razvoj podjetništva in hkrati povzročajo tudi nerazvitost držav. Take ovire so: pomanjkanje demokracije, pomanjkanje konkurence, družbena lastnina, birokratizacija, centralizacija, pomanjkanje materialnih in finančnih sredstev, odpor do sprememb, izogibanje tveganju, nezaupanje... (Plut, H. in T., 1995: 29).

Ne glede na to, koliko naravnih danosti in ustreznih pogojev za razvoj podjetništva ima neka država, pa je še vedno država sama tista, ki lahko močno vpliva na razmah podjetništva, tako da vzpodbuja podjetne posameznike, jim finančno pomaga, ima urejeno zakonodajo, skrbi za lojalno konkurenco...

3. RAZVOJ PODJETNIŠTVA SKOZI ZGODOVINO

Za enega prvih primerov opredelitve podjetnika kot posrednika lahko štejemo Marca Pola, ki je skušal vzpostaviti trgovske poti z Daljnim Vzhodom. Marco Polo je bil posrednik (avanturist), ki je podpisal pogodbo s človekom, ki je imel denar (kapitalist). Kapitalist je pasivni nosilec tveganja, avanturist pa je aktiven pri trgovanju in nosi fizična in čustvena tveganja. Ko se avanturist vrne, se dobiček razdeli – kapitalist dobi petinsedemdeset odstotkov, avanturist pa preostalih petindvajset (Antončič in drugi, 2002: 27).

Sledi srednji vek, kjer pojem podjetnik uporabljajo za ljudi, ki vodijo velike proizvodne projekte. Podjetnik ne prevzame nobenega tveganja ampak le vodi projekte in pri tem uporablja sredstva, ki jih zagotovi državna vlada. Tipičen podjetnik srednjega veka je bil duhovnik – vodil je velika arhitekturna dela, s sredstvi države (Antončič in drugi, 2002: 27).

V 17. stoletju podjetništvo prvič začnejo povezovati s tveganjem. Podjetnik stopi v dogovor z vlado za izvedbo storitve ali dobavo izdelkov določenih s pogodbo. Pogodbena cena je določena in podjetnik tako prevzame odgovornost za dobiček ali izgubo (Antončič in drugi, 2002: 27).

Šele v 18. stoletju začno razlikovati osebo, ki ima kapital od osebe, ki ga potrebuje oz. podjetnika začno razlikovati od ponudnika kapitala. Eden od razlogov za to je pojav industrializacije v svetu. Mnogo izumov v tem obdobju nastane kot odziv na spremembe v svetu (Antončič in drugi, 2002: 28).

Konec 19. in v začetku 20. stoletja na podjetnike gledajo z ekonomskega vidika in jih ne razlikujejo od managerjev. Podjetnik organizira in vodi podjetje za doseganje lastnega dobička, plačuje stroške za materiale in storitve, ki jih potrebuje, je iznajdljiv pri načrtovanju, organiziranju in urejanju podjetja in upošteva možnost izgube ali dobička. Sredi 20. stoletja se razvije pojem podjetnik inovator. Sedaj je vloga podjetnika izboljšati in temeljito spremeniti načine proizvodnje z izkoriščanjem invencij. Po tej opredelitvi so inovacije in novosti sestavni del podjetništva. Inovacije so ena najtežjih nalog podjetnika, saj zahtevajo ustvarjalne in konceptualne zmožnosti, ter zmožnost razumevanja vseh delujočih sil v okolju (Antončič in drugi, 2002: 28).

Po drugi svetovni vojni, v petdesetih in šestdesetih letih prejšnjega stoletja se začnejo razvijati velike korporacije za množično proizvodnjo (avtomobili, gospodinjski aparati, zabavna elektronika). Podjetništvo in malo gospodarstvo zato izgubljata svojo vlogo. Sčasoma pa se potrošniki nasitijo velike količine poceni izdelkov. Primanjkovati začne storitvenih dejavnosti. V sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja se velike korporacije izčrpajo, zmanjša se produktivnost, pokažejo

se slabosti množične proizvodnje (onesnaževanje okolja, odsotnost konkurence, nezadovoljstvo zaposlenih...). Vsemu temu pa sledi nov val podjetništva, ki spremeni poslovni videz tržnih gospodarstev na dva načina (Sojer, 2002):

- Velike korporacije se preoblikujejo ali razcepijo na več manjših, bolj dinamičnih podjetij,
- vse hitreje nastajajo majhna podjetja, ki bolj zadovoljijo potrebe potrošnikov s tem, da zapolnjujejo tržne niše.

K pospešenemu razvoju podjetništva pa veliko pripomore tudi tretja tehnološka revolucija, ki s seboj prinese razvoj elektronike, računalnikov in telekomunikacij. Začne se spreminjati pomen proizvodnih in poslovnih procesov, s tem pa se zmanjša potreba po delovni sili v proizvodnih procesih. Hkrati pride do močne specializacije poslovnih storitev. Mnoge poslovne operacije, ki so se prej izvajale v industrijskih podjetjih, se osamosvojijo v neodvisnih storitvenih podjetjih. Npr. informatika, računovodstvo, trženje, finance, razvoj, logistika, zunanja trgovina... Tudi storitve, kot so kadrovske posli in management, postanejo dostopne na trgu (Vahčič, 2000b: 13).

3.1. RAZVOJ PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI

V Sloveniji se je podjetništvo v devetdesetih letih močno razvilo. Podjetniška kariera postane privlačna za ljudi iz vseh slojev prebivalstva. Večina ljudi je zaposlenih v majhnih in srednje velikih podjetjih in ta trend se bo še nadaljeval. Kljub temu, da se podjetništvo pospešeno razvija, pa v primerjavi z razvitimi državami, podjetništvo v Sloveniji še zaostaja. Če bo Slovenija želela dohiteti razvite države, bo morala ekonomska politika ukrepati na področjih, kot so npr. regulativa, prostor, znanje, izobraževanje, raziskave in razvoj, financiranje... (Vahčič, 2000a: 49).

V Sloveniji se je podjetništvo začelo razvijati leta 1988. Takrat je bilo zakonsko omogočeno ustanavljanje zasebnih podjetij. Prav tako se takrat začne privatizacija obstoječih podjetij. S tem se sprožita dva procesa, ki v devetdesetih letih začneta spreminjati strukturo gospodarstva v strukturo, ki je značilna za tržna gospodarstva. Gre za proces nastajanja malih podjetij in za proces drobljenja velikih podjetij. Ta dva procesa povzročita velik premik zaposlenih iz velikih podjetij v majhna. Veliko ljudi najde poslovne priložnosti izven podjetij, kjer so zaposleni. Tako nastane veliko novih podjetnikov. Močno se poveča fleksibilnost zaposlovanja, vse več ljudi je zaposlenih v majhnih podjetjih, zaposlenost v velikih podjetjih pa drastično upada, veliko je novih samostojnih podjetnikov (Vahčič, 2000a: 51).

Razvoj podjetništva v Sloveniji v devetdesetih letih ima torej naslednje "posledice" (H. in T. Plut, 1995: 44):

- Množično nastajanje majhnih in srednje velikih podjetij,
- nastajanje prvih oblik izobraževanja in usposabljanja podjetij (šole, tečaji),
- podjetništvo ima podporo države: podjetniški inkubatorji, podjetniški centri...,
- organiziranje konferenc o podjetništvu in sodelovanje s tujimi strokovnjaki,
- izobraževanje s področja ustanavljanja in vodenja novih podjetij.

V letu 1999 pa pride do situacije, ki vpliva na razvoj podjetništva v Sloveniji. V tem letu Slovenija doseže točko preobrata. Zaposlenost v majhnih podjetjih še naprej narašča, naraščati pa začne tudi zaposlenost v srednjih in velikih podjetjih. To pripelje do upadanja števila registriranih brezposelnih in do povečevanja aktivnega prebivalstva. Da je prišlo do preobrata pove tudi podatek, da v letu 1998 dobiček družb prvič preseže izgubo. Podjetja v upadajočih panogah (tekstil, obutev, železarstvo) sicer zmanjšujejo število zaposlenih, vendar se povečuje število podjetij, ki začnejo zaposlovati dodatne ljudi. Tudi v prihodnje lahko pričakujemo, da bodo srednja in velika podjetja še naprej zaposlovala nove ljudi, kar pa pomeni da bo prišlo do pomanjkanja delovne sile. Registrirani brezposelni namreč nimajo ustreznih kvalifikacij, ki jih ta podjetja potrebujejo. Zato bo prišlo do borbe za kvalificirane kadre, kar bo začelo ovirati rast hitro rastočih podjetij, še posebej tistih, ki so majhna in na obrobju. To pa bo spodbuda podjetjem za prenavo poslovnih procesov in za zniževanje stroškov. Pomanjkanje kvalificiranih ljudi bo privedlo do povečevanja plač visokokvalificiranim kadrom in do uvoza ustrezne delovne sile (Vahčič, 2000a: 54).

Slovenija razvije vrsto institucij in programov za pospeševanje malega gospodarstva in podjetništva, še vedno pa prevladuje enačenje podjetništva z malimi podjetji in obrtjo. V Sloveniji je zavedanje o pomenu podjetništva dobro razvito, kar se kaže v številnih člankih, publikacijah, seminarjih, konferencah..., na splošno pa ima podjetništvo še vedno negativen prizvok in ga mnogi enačijo z bogatitvijo posameznikov ali skupin. Zahod uspešne podjetnike mnogokrat predstavlja kot pomembne nacionalne osebnosti, kar za Slovenijo sploh ne velja. Le manjši delež mladih vidi svojo prihodnost v podjetništvu (Vahčič, 2000a: 56).

Slovenija je na področju podjetništva nekje na sredini. Podjetništvo se je razvilo do povprečne ravni, ki zadošča za 3-4 odstotno rast (Vahčič, 2000a: 59). Če država želi, da se bo podjetništvo še bolj razvilo, pa mora tudi sama sprejeti določene ukrepe in zakone, s katerimi bo pomagala podjetnikom pri uveljavljanju in nato pri obstoju. Tudi Združenje podjetnikov Slovenije mora v prihodnosti uresničiti še veliko ciljev, kot so (Turk, Marta, 2000: 60-61):

- Povečati in okrepiti ugled slovenskih podjetnikov,
- doseči reprezentativnost podjetnikov v majhnih podjetjih,
- spodbujati skupne predstavitve majhnih podjetij v tujini,
- povečati sodelovanje med slovenskimi podjetniki pri menjavi izkušenj in znanja,
- vključiti predstavnike podjetnikov v sodelovanje s slovenskimi ministrstvi.

Z vstopom Slovenije v EU je vizija slovenskega podjetništva še bolj jasna. Slovenija spada med najuspešnejše tranzicijske države in se po temeljnih kazalcih vse bolj približuje drugim državam EU. Z vstopom v EU se slovenskemu podjetništvu odpirajo nove priložnosti. Uveljavljene so štiri temeljne pravice in svoboščine EU: prost pretok blaga, kapitala, storitev in oseb. Vstop Slovenije v EU pomeni priložnost za nadaljnji razvoj podjetništva. Večina pomoči se je ukinila, nadomestijo jih pomoči, ki veljajo za EU. Prioritetna naloga vseh podjetij mora postati izobraževanje podjetnikov. Ključ do nadaljnjega razvoja podjetništva v Sloveniji je v usklajenem delovanju vseh sodelujočih v izobraževanju in usposabljanju podjetnikov, strokovnjakov in predstavnikov vlade (Plahutnik Baloh, 1999).

3.2. PRIMERJAVA SLOVENIJE S TUJINO

Slovenija se počasi približuje razvitim gospodarstvom, vendar ne tistim z najbolj razvitim malim gospodarstvom. Če hočemo doseči ali celo prehiteti podjetniško najbolj razvite evropske države, se moramo tudi zgledovati po podjetniško najbolj razvitih državah. Slovenija za razvitimi državami zaostaja na več področjih. Ključna med njimi so (Pšeničny, 2000a: 14-16):

- Spodbuda malemu gospodarstvu iz proračuna: Slovenija namenja le 0,16 odstotka za spodbude malemu gospodarstvu, medtem ko razvite države namenjajo tudi do desetkrat toliko.
- Čas, potreben za pridobitev ustreznih dovoljenj: V Sloveniji podjetniki za pridobivanje dovoljenj za ustanovitev podjetja porabijo v povprečju 3 mesece, v razvitih državah pa v povprečju manj kot 14 dni.
- Število zaposlenih v malih in srednjih podjetjih: naša zaposlovalna zakonodaja je zelo toga. V Evropi je v malih in srednjih podjetjih zaposlenih 66 odstotkov vseh zaposlenih, pri nas pa le 52 odstotkov.
- Delež malega gospodarstva v BDP (bruto domači proizvod): Mala in srednja podjetja v Sloveniji v letu 1999 ustvarijo le 36 odstotkov vse prodaje v državi, medtem ko je ta delež v Evropi preko 60 odstotkov.
- Delež malih in srednjih podjetij: predvsem v razredu malih podjetij (10 - 49 zaposlenih) močno zaostajamo za Evropo in ZDA, zaostanek je občuten tudi pri srednje velikih podjetjih.

Poleg zgoraj omenjenih področjih zaostajanja pa obravnava Vahčič še nekatera dodatna kritična področja, v katerih Slovenija zaostaja za podjetniško dobro razvitimi državami (Vahčič, 2000a: 57-59):

- Transport in komunikacije: Slovenija trenutno še nima dobro razvite transportne in telekomunikacijske infrastrukture. Predvsem hitre spletne povezave postajajo ključne pri sodobnem poslovanju podjetja.

- **Prostor**: Vahčič meni, da glavni problem pri razvoju dinamičnega podjetništva pri nas predstavljata prostorska in zemljiška politika. Nova podjetja močno preplačajo poslovne in proizvodne prostore, kljub številnim neizkoriščenim poslovnim prostorom v starih podjetjih. Poleg tega Slovenija kvalitetnih prostorov z vso potrebno infrastrukturo in storitvami sploh nima, niti na področjih, kjer bi jih najbolj potrebovala (Ljubljana). V zahodnoevropskih državah, ki so gosteje naseljene kot Slovenija, podjetja dobijo poslovne prostore, ki so bolj opremljeni, po bistveno nižji ceni.
- **Znanje in izobraževanje**: za uspešen razvoj podjetništva je potrebno razvijati predvsem dejavnosti, ki zahtevajo veliko znanja. Slovenija še vedno razmeroma malo vlaga v znanje.
- **Raziskave in razvoj**: za uspeh na konkurenčnih trgih, je nujen razvoj lastnih izdelkov. Pri tem pa je pomembna vloga države, ki mora spodbuditi razvoj oddelkov, pa tudi samostojnih podjetij za raziskave in razvoj.
- **Financiranje in finančni viri**: kvaliteten razvoj podjetništva zahteva finančne institucije, ki lahko posredujejo finančne vire od nastanka podjetja, do njegove rasti in uveljavitve na svetovnem trgu. Slovenija na tem področju zaenkrat ni dosegla vidnih rezultatov.
- **Tvegani kapital**: v podjetniško razvitih okoljih ima tvegani kapital pomembno vlogo pri odkrivanju in podpori *gazel* (gazele so dinamična podjetja, ki hitro rastejo, se bliskovito razvijajo, intenzivno zaposlujejo in vedno držijo korak prednosti pred konkurenco), saj pospešuje nastanek podjetij, ki so nosilci razvoja. V Sloveniji deluje le en tak sklad, ki financira nekaj obetavnih podjetij. Glavni problem, ki ga vidijo v skladu, je pomanjkanje dobrih projektov.

Kljub temu, da je Slovenija v zadnjih petnajstih letih na področju podjetništva dosegla zelo veliko lahko vidimo, da ima pred seboj še dolgo pot, preden se bo približala podjetniško najbolj razvitim gospodarstvom. Glede na pot, ki jo je v razmeroma kratkem času prehodila do sedaj, pa zagotovo obstajajo možnosti, da se v prihodnosti močno približa podjetniško najbolj razvitim državam.

4. SLOVENKE V PODJETNIŠTVU

Slovenske ženske so se v podjetništvo aktivno začele vključevati po letu 1990. Glavni razlog za to je bil, da so težko napredovale v politični in menedžerski karieri. Slovenija po deležu podjetnic zaenkrat še zaostaja za razvitimi državami. Slovenske podjetnice v svoji dejavnosti vidijo možnost za lastno emancipacijo in pomemben vir prihodkov. Za podjetništvo se največkrat odločijo zaradi izgube dela ali nezadovoljstva pri delu. Le redke to vnaprej načrtujejo.

Poročilo Human Development Report – Slovenia 1998 (Glas, Drnovšek, 1999: 2) je razkrilo neenake možnosti pri vključevanju žensk na pomembnejša delovna mesta in v politiko. Ženske v Sloveniji predstavljajo 69 odstotkov vseh vpisanih študentov na univerzah, 48,8 odstotka vseh zaposlenih, vendar le 28,3 odstotka na vodstvenih položajih, 7,8 odstotka med člani parlamenta in 6,3 odstotka med ministri. To pokaže, da so dejavniki pritiska močni pri odločitvi žensk za podjetništvo, krepki pa se tudi želja po ekonomski neodvisnosti in po samozaposlitvi (Glas, Drnovšek, 1999: 2).

Novejši dostopni podatki pa kažejo naslednje:

- Delež žensk na univerzah in visokošolskih zavodih v letu 2003/2004 je znašal 58 odstotkov vseh vpisanih študentov (dostopno na: http://www.stat.si/letopis/2004/06_04/06-16-04.xls, 08.05.2005).
- Delež žensk na trgu delovne sile je v letu 2002 znašal 45,8 odstotka vseh zaposlenih (Kanjuro Mrčela, 2005a).
- Na lanskih volitvah je bilo v državni zbor izvoljenih 11 žensk, kar pomeni 12,2 odstotna zastopanost žensk v državnem zboru, kar je še vedno zelo malo (Kobal, 2004).
- Na vodstvenih položajih pa je po Human Development Report poročilu iz leta 2003, 31 odstotkov žensk (dostopno na: <http://www.sigov.si/zmar/arhiv/og1003/gem.pdf>, 08.05.2005).

Za podjetništvo se v Sloveniji odločajo nadpovprečno izobražene ženske. Glede na povprečno izobraženost podjetnikov in podjetnic ugotovimo, da so ženske podjetnice bolj izobražene od moških podjetnikov. Ženske imajo v povprečju 13,3 leta šolanja, moški pa 12,9 let (Glas, Drnovšek, 1999: 6).

Pri odločitvi ženske za podjetništvo je zelo pomembno, da jo podpre tudi družina, saj se z njeno odločitvijo za podjetništvo spremeni način življenja cele ožje družine (mož in otroci). Ženska, ki se odloča za kariero, ne bo uspela, če nima dovolj moči, avtoritete in podpore v družini. Prijatelji pri odločitvi za podjetništvo ne igrajo pomembnejše vloge. Podjetnice se ob vodenju podjetja nikdar ne odpovejo odgovornosti do družine, čeprav to pomeni, da jim primanjkuje časa za dodatno

izobraževanje. Kar 71 odstotkov slovenskih podjetnic potrdi, da kariera vpliva na osebno in družinsko življenje (Glas, Drnovšek, 1999: 9).

Pomembna lastnost, ki jo podjetnica mora imeti je, da zna podrejenim razdeliti opravila glede na njihove sposobnosti. Od podjetnice same pa je odvisno, v kolikšni meri je tega sposobna tudi doma. Redke so podjetnice, ki jim možje oz. partnerji pomagajo v taki meri, da se same lahko popolnoma posvetijo delu. Zato se morajo otresti skrbi, da bodo zaradi dela družino prikrajšale za nekaj in se otresti predsodka o ženski, ki je popolna na vseh področjih. In zato je pomembno, da znajo tudi doma urediti gospodinjstvo tako, da vsakdo prispeva in pomaga po svojih zmožnostih. To pa velikokrat pomeni, da se morajo moški otresti tradicionalnih predstav in tudi sami kdaj poskrbeti za dom in otroke (Mulej, 1992).

Zato Pšeničny v reviji Podjetnik svetuje, naj se ženske podjetnice, ki si želijo vsaj malo razbremeniti življenje, družinskega življenja in vzgoje otrok, prav tako lotijo na podjetniški način (Pšeničny, 2001: 91):

- Organizirajte: izdelajte dober družinski urnik in razporedite obveznosti. Če ne morete najti časa za družino, ga vključite v svoj urnik.
- Kadrujte in delegirajte: del obveznosti prepustite drugim (npr. prevažanje otrok) – nekemu, ki mu zaupate.
- Nagrajujte: nagradite otroke za pomoč pri vsakdanjih opravilih in nagradite sebe s tem, da si vzamete čas zase.

Podjetnice iz vsega sveta, tudi slovenske, so vključene v FCEM – svetovno združenje podjetnic (za dodatne informacije glej priloge), katerega podpredsednica je Slovenka Marta Turk. Leta 2000 so na 48. svetovnem kongresu FCEM v Tuniziji sprejeli predlog predsednice Leyle Khaiat, da bo vsako leto tretji petek v maju posvečen ženskam podjetnicam. Na ta dan se podjetnice iz celega sveta srečajo in imajo tako možnost za sklepanje novih poznanstev in poslov. Tako srečanje je bilo leta 2003 tudi pri nas. 16. maja 2003 je bil v Ljubljani tretji svetovni dan podjetnic. Udeležilo se ga je več kot 70 predstavnic iz 22 držav. Srečanje je bilo priložnost za izmenjavo poslovnih ponudb in izkušenj, ter za predstavitev slovenskega podjetništva. V Sloveniji je združenje podjetnic zelo močno, prisotne so praktično na vseh ekonomskih področjih in ob tem ženske v Sloveniji niso zapostavljene, kar se kaže v dobrih poslovnih rezultatih (Pahor, 2003: 13).

Drugačna pa je slika pri podelitvi priznanja "Podjetnik leta". V Sloveniji že 15 let (od leta 1991) revija Podjetnik izbira podjetnika leta. Letos je bil izbran že dvajseti podjetnik leta. Zanimivo pa je, da je med podjetniki, ki so do sedaj prejeli priznanje "Podjetnik leta", le ena podjetnica – Jadranka Lemut, ki je to priznanje dobila v letu 1998. Možne vzroke za to lahko poiščemo tudi med značilnostmi, ki jih je o slovenskih podjetnicah navedla Irena Pavlinjek na srečanju podjetnic iz vsega sveta,

ki je bilo maja 2003 v Sloveniji (Pahor, 2003: 12): Možni vzroki so zaprtost slovenskih podjetnic, nepoznavanje jezikov in strah pred nastopanjem v javnosti. Kakršnikoli pa že so vzroki, vseeno ostaja dejstvo, da slovenske podjetnice vse bolj stopajo v ospredje in postajajo vse bolj uspešne.

4.1. OSNOVNE ZNAČILNOSTI SLOVENSkih PODJETNIC

Različne raziskave, opravljene v Sloveniji v zadnjem desetletju, so dale podobne rezultate glede osnovnih značilnosti slovenskih podjetnic. Po raziskavi, ki sta jo opravila Glas in Drnovškova (1999: 14) je povprečna slovenska podjetnica, stara 42 let, poročena in ima dva otroka. Večina jih ima izobrazbo družboslovne smeri. Rezultati raziskave, ki jo je opravila Marta Turk (Kaučič, 2000: 10) pokažejo, da ima povprečna slovenska podjetnica 38 let in dva otroka stara okoli 14 let. Po moji opravljeni anketi pa je povprečna slovenska podjetnica stara 39 let, ima visokošolsko izobrazbo in dva otroka v najstniških letih (Anketa).

Rezultati, ki jih dobila Glas in Petrinova pa so sledeči: v Sloveniji je večina podjetnic starih med 30 in 49 let. Od tega jih je kar 70 odstotkov poročenih. S podjetništvom so se začele ukvarjati povprečno pri 32,6 letih, kar je bistveno nižja starost kot na primer pri njihovih kolegicah v Veliki Britaniji (39 let). Glavni razlog za to je, da slovenskim podjetnicam ni potrebno prekinjati kariere zaradi otrok. Število podjetij, ki jih v Sloveniji vodijo ženske, predstavlja 24,4 odstotka vseh malih podjetij Slovenije, zaposlujejo pa 18,4 odstotka vseh zaposlenih v malih podjetjih. Če podjetja, ki jih vodijo ženske, primerjamo s tistimi, ki jih vodijo moški ugotovimo, da so ženska podjetja v povprečju manjša in imajo 2,3 zaposlenega. Kar pa, kot pravita Glas in Petrinova, lahko pojasnimo z dejstvom, da podjetja obstajajo le kratek čas, saj jih je večina nastala med leti 1989 in 1991 (Glas, Petrin, 1998: 7).

Slovenske podjetnice se večinoma ukvarjajo s poslovnimi storitvami, jezikovnim izobraževanjem in turistično dejavnostjo. Slovenija mladih podjetnic, takih ki bi podjetje ustanovile takoj po končanem študiju, nima veliko. Tudi Kaučič meni, da večina Slovenk ustanovi podjetje zato, ker so izgubile delovno mesto. Slovenske podjetnice veliko dajo na izobraževanje kolektiva in sebe, so bolj socialne od moških podjetnikov in bolj upoštevajo družinsko življenje zaposlenih in probleme, ki so s tem povezani. Previdne so pri najemanju posojil in zato manj finančno tvegajo. Bančniki imajo celo raje ženske kreditojemalke, ker so po njihovem mnenju bolj zanesljive in manj tvegajo. Zaradi takšnega odnosa do posojil, so podjetnice sposobne tudi z minimalnimi nepovratnimi državnimi stroški premagati težave pri poslovanju (Kaučič, 2000: 11).

Po mnenju Turkove, slovenske podjetnice dajejo poudarek na družbenem in socialnem vidiku njihove dejavnosti. Dobiček jim je manj pomemben kot moškim. Prav ženske v Sloveniji, naj bi v prihodnosti razvile posebno obliko podjetništva –

družbeno podjetništvo. Pri tej vrsti podjetništva je cilj družbena potreba po dejavnosti in ne dobiček. Ženske vložijo vsa svoja finančna sredstva, svoj čas in energijo, brez kakršnekoli garancije za uspeh. In prav v tej obliki podjetništva mnoge slovenske podjetnice vidijo svojo prihodnost (Turk, 1992). Turkova o prihodnosti slovenskih podjetnic pravi, da jih v prihodnosti ne bo več kot danes, bodo pa uspešnejše in bodo zaposlovale več ljudi (Turk v Kaučič, 2000: 11).

Za Slovenijo velja, da nima niti izrazitih ovir za žensko podjetništvo, niti načrtnih vzpodbud za odločanje žensk za podjetniško kariero. Žensko podjetništvo je zato rezultat odločanja žensk, da sledijo svojim željam in potrebam (Glas, Drnovšek, 1999: 17).

4.2. MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI SLOVENSkih PODJETNIC PO GLASU IN PETRINOVI

Različne raziskave o motivatorjih slovenskih podjetnic pri odločanju za podjetniško kariero, dajo različne rezultate. Eno od raziskav sta opravila tudi Glas in Petrinova. Med seboj primerjata dinamične podjetnike, male podjetnike, samostojne podjetnike in podjetnice. Rezultati njune raziskave so predstavljeni v tem poglavju.

Osnovni motiv slovenskih podjetnic pri odločanju za samostojno podjetniško kariero je nezadovoljstvo s prejšnjo zaposlitvijo. Sledita mu obetajoča poslovna priložnost ali pa preprosto prevzem družinskega podjetja. Motivi slovenskih podjetnic pri odločanju za podjetništvo so enaki motivom dinamičnih podjetnikov in lastnikov majhnih podjetij. Prav tako se motivacijski dejavniki slovenskih podjetnic ne razlikujejo od motivacijskih dejavnikov dinamičnih in samostojnih podjetnikov ter ostalih lastnikov malih podjetij, kot je razvidno iz spodnje tabele (Glas, Petrin, 1998):

Tabela 4.1.: Motivatorji podjetniške kariere za slovenske podjetnice v odstotkih:

Motivatorji	Dinamični podjetniki	Mali podjetniki	Samostojni podjetniki	Podjetnice
Avtonomija – lastna zaposlitev	30	68,7	35,1	65,1
Dosežki – uporaba lastnih spretnosti	33	44,9	15,6	46,2
Denar – visoki zaslužki	11	19,0	8,3	25,5
Kariera / varnost	11	16,8	-	23,6
Ek. nuja – ni druge možnosti zaposlitve	4	12,3	53,2	13,2
Status / prestiž – po lestvici navzgor	2	2,3	-	12,3
Kontrola – želja postati šef	2	1,4	-	-
Drugo	8	-	23,9	6,6
Velikost vzorca	150	221	205	106

Vir: Glas, Petrin, 1998: 8

4.3. POSPEŠEVANJE PODJETNIŠTVA ŽENSK V SLOVENIJI

Pomembni sta dve vprašanji: kako pospeševati podjetništvo v Sloveniji na splošno in kako pospešiti vključevanje žensk v podjetništvo. Za Slovenijo je ministrstvo za gospodarstvo RS za obdobje 2002-2006 sestavilo poseben program za pospeševanje podjetništva in konkurenčnosti, ki je sestavljen iz treh osnovnih programov (Ministrstvo za gospodarstvo, 2002):

- Znanje za razvoj: cilj tega programa je krepitev sposobnosti za obvladovanje tehnološkega napredka kot glavnega vira povečevanja produktivnosti dela in nacionalne konkurenčnosti v globalnem prostoru.
- Izboljšanje konkurenčnih sposobnosti podjetij: cilj programa je okrepiti ključne dejavnike konkurenčnih prednosti podjetij v pogojih globalne konkurence. Ti ključni dejavniki pa so npr. tehnologija, inovativnost, fleksibilnost, podjetništvo in organiziranost. Ti dejavniki omogočajo inovativnost in podjetniško ravnanje zaposlenih in omogočajo stalne spremembe v proizvodnem postopku, proizvodni in načrtovanju.
- Spodbujanje podjetništva in izkoriščanje podjetniških priložnosti: cilj tega programa pa je pospešiti trend nastajanja novih podjetij z ustvarjanjem stimulativnega okolja in s podporo novim investicijam.

Pri vključevanju žensk v podjetništvo pa si moramo zastaviti vprašanje: kako ustvariti okolje, v katerem ženskam ne bo treba žrtvovati bodisi družine ali kariere? Pri tem mora sodelovati tudi država in pomagati izboljšati razmere tako za žensko podjetništvo, kot za zaposlovanje žensk nasploh. Državni zbor Republike Slovenije je sprejel nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, s katerim je vlado med drugim zavezal tudi k pospeševanju in razvoju podjetništva žensk. Cilji programa so med drugim tudi (Stanonik, 2003: 14):

- Posebna podpora ženskam pri ustanavljanju lastnih podjetij,
- večja udeležba žensk v programih izobraževanja in usposabljanja,
- zmanjševanje zapostavljanja (segregacije) na trgu dela in plačne neenakosti med ženskami in moškimi,
- ukrepi za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje vseh oblik diskriminacije pri iskanju zaposlitve in zaposlitvi sami,
- ohranjanje zaposlitve in napredovanje ter dostop do pravic in ugodnosti delovnega razmerja.

Urad za enake možnosti je eden izmed ključnih akterjev na področju ženske politike, zagotavljanja enakih možnosti in odpiranja novih in prijaznejših zaposlitvenih možnosti za ženske. Za večjo kakovost družinskega življenja pa skrbi Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (Stanonik, 2003: 14).

Kot vidimo, ima glavno besedo pri pospeševanju podjetništva še vedno država, ki mora sprejeti take ukrepe, ki bodo ženske in ostale spodbujali pri odločitvi za podjetništvo. Že obstoječim podjetnikom pa pomagati in jih vzpodbujati, da ostanejo v podjetništvu.

4.4. PRIMERJAVA POLOŽAJA MOŠKIH IN ŽENSK V PODJETNIŠTVU IN NA SPLOŠNO

Podjetništvo že dolgo ni več le moško področje. Pri nas je v ženski lasti (podatki iz leta 2002) približno 20 odstotkov vseh poslovnih subjektov. Raziskave kažejo, da so podjetja, ki jih ustanovijo in vodijo ženske, vsaj v začetni fazi uspešnejša. V stečaj gre le okrog 11 odstotkov novih podjetnic in kar dvakrat toliko (22 odstotkov) podjetnikov. Vseeno pa je razmerje med moškimi in ženskimi lastniki podjetij še vedno premočno v korist moških. Razlogi za to so različni. Na primer (Potrata, 2002: 46):

- Ženske v podjetništvu ne najdejo dovolj družbene in institucionalne podpore,
- ženske se morajo bojevati proti različnim predsodkom,
- vzroki za odločitev žensk za podjetništvo so drugačni od moških (gre za osebno zadovoljstvo in željo posredovati dobre izdelke in storitve),
- rast in širjenje podjetja ženske zanimata manj kot moške.

Podjetnice lahko svojo učinkovitost in poslovne rezultate povečajo z drugačnimi prijemi v sporazumevanju. Ravno zaradi načinov sporazumevanja se ženske podjetnice moškimi zdijo manj profesionalne in podjetniške. Tako moški kot ženske se morajo zavedati, da se sporazumevajo na različne načine. Ameriška jezikoslovka Deborah Tannen ugotavlja, da obstajajo družbeno pričakovani načini sporazumevanja za moške in ženske in da le-ti pogosto delujejo v škodo žensk. Nekateri načini sporazumevanja, ki jih družba pričakuje od žensk in ki so jim pri podjetništvu prej v škodo, kot v korist so (Potrata, 2002: 47):

- Manjša stopnja samozavesti in večja stopnja skromnosti: ljudje se pogosto odločajo na podlagi tega s kolikšno odločnostjo in prepričanostjo oseba predlaga zamisel ali projekt. Ker ženske pač ne delujejo dovolj samozavestno, so njihove ideje velikokrat po krivici prezrte.
- Vljudnost: ženske se pogosto opravičujejo in navidezno nase prevzemajo krivdo in odgovornost. Prav tako obzirno posredujejo kritiko, pri sprejemanju odločitev pa se posvetujejo z drugimi.
- Posredno izražanje: v naši civilizaciji posrednost povezujemo s podrejenim položajem, neiskrenostjo, hinavstvom, napakami... Zato posrednost pri ženskah zlahka napačno povezujemo z negativnimi lastnostmi in profesionalno nesposobnostjo, čeprav gre dejansko le za način obnašanja in izražanja, ki je značilen za ženske.

Zaradi vseh teh načinov izražanja se ženske velikokrat zdijo manj profesionalne in podjetniške, kar seveda ni res. Gre samo za to, da je njihov način sporazumevanja drugačen od moškega. Zato si oglejmo, na kaj naj bodo podjetnice pozorne, oziroma kako naj se obnašajo pri komuniciranju z drugimi ljudmi v poslovnem svetu (Potrata, 2002: 47):

- Naj bodo samozavestne in odločne,
- imajo naj smisel za humor, saj je tako najlažje prodreti v moški svet,
- naj bodo družabne, sklepajo nova poznanstva in jih negujejo,
- naj uporabljajo svoj uradni naziv,
- naj ne dovolijo, da jih razne ponižujoče in seksistične izjave vržejo s tira,
- naj se zavedajo, da so nagnjene k preprečevanju težav.

Moški podjetniki so pogosto uspešnejši, ker brezkompromisno sledijo svojemu cilju, se pri tem ne ozirajo na druge in znajo uveljaviti svojo moč.

Če si pogledamo rezultate moje ankete vidimo, da kar 92 odstotkov podjetnic in 63,5 odstotka podjetnikov meni, da je moškimi kot podjetnikom lažje. Razlogi, ki jih navajajo pa so npr.:

- "Moškimi podjetnikom je lažje, ker so gospodinjska dela in ukvarjanje z otroki bolj stvar žensk, kot moških" (podjetnica, 33 let).
- "Moškimi podjetnikom je lažje, ker v odnosu do družine ženske poskrbimo za vse. Tudi če smo me odsotne, smo tiste, ki bomo organizirale, da bo za otroke in vse ostalo poskrbljeno" (podjetnica, 39 let).
- "Moškimi podjetnikom je lažje zaradi tradicionalne delitve dela in družinskih obveznosti, ki so pripisane materam" (podjetnik, 41 let).
- "Moškimi podjetnikom je lažje, ker se izognemo hišnemu delu, ženske pa se ne morejo" (podjetnik, 45 let).
- "Moškimi podjetnikom je lažje, ker delajo manj emotivno, bolj hladno in preračunljivo, sicer pa je vsem težko, saj je uspeh odvisen od kariernih sposobnosti, znanj, vztrajnosti, sposobnosti timskega vodenja, reagiranja v določenih situacijah..." (podjetnica, 51 let).
- "Moškimi podjetnikom je lažje zaradi družbenih predstav o moškem kot poslovnežu" (podjetnica, 49 let).
- "Moškimi podjetnikom je lažje, ker lahko ženi prepustimo gospodinjstvo in otroke in se zato ne počutimo krive" (podjetnik, 39 let).

Večinoma so si vse podjetnice enotne, da je moškimi v prvi vrsti lažje zato, ker ne opravljajo gospodinjskih opravil in se jim večinoma ni treba ukvarjati z otroki. Dejansko pa se verjetno večina strinja, da je moškimi kot podjetnikom v resnici lažje že zaradi tradicionalnih predstav, ki jih imamo v sebi – moške povezujemo s kariero, ženske pa s skrbjo za dom in otroke. Starši pa so tisti, ki lahko v veliki meri vplivajo na to, da se te predstave v prihodnosti spremenijo, saj lahko svoje otroke naučijo drugačnega razmišljanja, predvsem s svojim zgledom.

Ravno tako pa prihaja do velikih razlik med moškimi in ženskami na splošno, ne samo v podjetništvu. Velik problem žensk, ne samo podjetnic, predstavlja plačilo za opravljeno delo. Zaposlene ženske so praviloma slabše plačane, kot njihovi moški sodelavci, čeprav opravljajo enako delo kot moški. Novejši podatki kažejo, da plača žensk v Sloveniji v letu 2001 znaša v povprečju 89,2 odstotka moške plače. V letu 2002 se razlika nekoliko zmanjša in plača žensk tako znaša 90,4 odstotka moške plače. Te razlike so še posebej problematične, če upoštevamo dejstvo, da imajo ženske v Sloveniji v povprečju višjo stopnjo izobrazbe kot moški. Največje razlike v plačah so prav med zaposlenimi z univerzitetno izobrazbo. V letu 2001 so ženske z univerzitetno izobrazbo zaslužile v povprečju le 80,3 odstotka plače moških z enako stopnjo izobrazbe. Najmanjše razlike v plačah pa so med zaposlenimi s srednješolsko izobrazbo in med nekvalificiranimi delavci (Kanjuro Mrčela, 2005a).

Prav tako so ženske praviloma zaposlene na nižjih položajih kot moški in hkrati tudi prevladujejo v "part-time" službah. Delež žensk na teh delovnih mestih je kar med 80 in 90 odstotki. Taka zaposlitev ženski sicer pomaga, da lažje usklajuje delo in

družino, vendar so to obenem tudi slabše plačana delovna mesta, brez socialnega zavarovanja in brez perspektive (Kitzinger, 1994).

Ženske so tudi velikokrat skoncentrirane v določenih poklicih in dejavnostih. In ko v nekem poklicu začnejo prevladovati ženske, ta poklic pogosto izgubi ugled, veljavo in tudi primerno plačilo. Z množičnim zaposlovanjem žensk v nekem poklicu se v njem kar naenkrat odkrijejo skrite ženske poteze. Izrazit primer tega sta npr. učiteljski in novinarski poklic. Učitelji so bili nekoč zelo cenjeni, spoštovani in dobro plačani. S feminizacijo poklica, pa je le-ta kar naenkrat izgubil veljavo. Enako velja tudi za novinarstvo. Odkar v njem prevladujejo ženske, velja za nekaj slabšega in predvsem slabše plačanega.

Vseeno pa je potrebno omeniti, da se država trudi narediti čim več na področju zaposlovanja žensk. Za zaposlovanje žensk v Sloveniji je danes zelo pomembna novejša zakonodaja, ki ponuja dobro zakonsko podlago pri enakopravni udeležbi žensk na trgu delovne sile. Najpomembnejši zakoni pri tem so *Zakon o delovnih razmerjih* (sprejet leta 2002), *Zakon o enakih možnostih* (sprejet leta 2002) in *Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih* (sprejet leta 2001). Prva dva zakona prepovedujeta posredno in neposredno diskriminacijo na osnovi spola pri delu in zaposlovanju, tretji zakon pa predstavlja podlago za lažje usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti in podpira bolj enakopravno delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma (Kanjua Mrčela, 2005a).

5. MATERINSTVO IN DRUŽINA

Materinstvo je prvo posredovanje kulturnih vrednot, ki ga doživi vsak posameznik in za mnoge ostane tudi najbolj učinkovito za vse življenje. Postati mati je biološki proces, pa tudi socialna preobrazba, saj gre za eno najkorenitejših in daljnosežnih sprememb, ki jih ženska v svojem življenju sploh doživi (Kitzinger, 1994).

Večina podjetnic pri nas je tudi mater. Ženske naj ne bi bile prikrajšane za materinstvo zato ker so podjetnice. Razen, če bi se za to odločile same, zaradi občutka, da se ne bi dovolj posvečale svojim otrokom in ne bi znale živeti s tem občutkom krivde. Še nikoli do sedaj niso bili standardi za materinstvo tako visoki, naloga mame tako naporna in nejasna, in še nikoli se ženske niso tako obremenjevale z vprašanjem ali so dobre mame. Družba od žensk pričakuje marsikaj. Npr: otroka ali še bolje dva, dobro izobraženost in situiranost, da bo dobra kuharica in ljubimka, da bo tolažnica in bojevnica, da bo, ker je ženska, tudi mati, da je sama na zadnjem mestu, za potrebami družine... (Krošelj, 2004). Vprašanje, ki se ob tem postavlja pa je: Kje so očetje? V današnjem razvitem svetu naj bi bila partnerja enakopravna in tudi očetje počasi vse bolj stopajo v ospredje.

Pomen družine postaja danes vse pomembnejši. Tega se zavedajo tako veliki sistemi, kot tudi ljudje sami. Beseda, ki jo otroci najpogosteje uporabljajo je dom, pri nas doma... Gre za besedo, ki označuje družino. Otrok se s svojim okoljem, kulturo in navadami srečuje prek različnih dejavnikov, med katerimi je družina primarna in najpomembnejša. Družina ga uči prvih korakov, medsebojnih odnosov in pravil in je otrokov osnovni socializator. Po evropskih raziskavah približno 90 odstotkov ljudi v Evropi in v Sloveniji postavlja družinsko življenje po pomenu na prvo mesto. Enako pa velja tudi za zaposlitev. Po raziskavi SJM iz leta 1992, 96 odstotkov ljudi izjavlja, da je zanje družina pomembna oz. zelo pomembna. Enako (97 odstotkov) pravijo tudi za delo. Oba spola približno enako ocenjujeta pomembnost družine, drugače pa občutita pripadnost družini. Za ženske je družina faktor preobremenjevanja, za moške pa faktor razbremenitve (Kozmik in Neubauer, 1995). Ob vsesplošni krizi vrednot, danes družina zopet pridobiva na pomenu. Družina je osnovna socialna skupina, ki mlademu človeku prinaša osnovna življenjska načela, razlikovanje dobrega in slabega, pridobitev delovnih navad, odnos do ljudi, narave, dobrin... Družina ne more delovati, če ni prave strukture družinskega življenja (Vadnjal, 2004).

Leta 1969 Rapaportova (Švab, 2001: 89) uvedeta pojem dvokarierna družina in z njim opišeta takrat revolucionarno obliko družine z dvema zaposlenima. Danes je ta koncept bliže realnosti, vendar pa mu žal ne sledi tudi enakopravnost med spoloma. Zaposlitev obeh staršev je danes nuja, saj družine samo z eno plačo zelo težko preživijo. Ravno tako pa tudi ženske same niso več pripravljene ostajati doma kot gospodinje, saj jim zaposlitev pomeni zelo veliko.

V današnjem času narašča število enoroditeljskih družin, narašča število dopoljenih družin (npr. družine v ločenih gospodinjstvih, izven zakonske skupnosti...) in narašča tudi število zakoncev brez otrok. Vse manj lahko govorimo o »klasični« družini, v kateri sta starša in dva otroka. Hiter in naporen način življenja prinaša s seboj velike spremembe, ki se kažejo tudi v družini. Družinsko življenje je nujno za obstoj človeka, ker je le-ta kot dojenček popolnoma odvisen od drugih in potrebuje leta in leta, da je sposoben za samostojno življenje. Za dojenčka in otroka lahko v bistvu skrbi kdorkoli, družina pa je tista, ki mu da osebni pečat.

V nadaljevanju sledi nekaj definicij družine, ki jih povzemam po delu *Družine: različne – enakopravne* (Kozmik in soavtorice, 1995).

Bogdan Lešnik (1995: 11) opredeli družino kot skupino ljudi, ki so na zakonit način povezani v sistem ženitnih in sorodstvenih vezi in na urejen način opravljajo skupno delo. Družina je institucija, ki temelji na zakonsko določenih obveznostih in pravicah članov.

Tanja Rener (1995: 15) pravi, da je družina sočasni fizični, odnosni in simbolni prostor, temeljno mesto socialne konstrukcije realnosti in mesto dogajanj in odnosov, ki se dotikajo najglobljih dimenzij življenja.

Mirjana Ule (1995: 27) pa družino skupaj s sorodstveno mrežo definira kot sociokulturno institucijo, v kateri se na poseben način povezujejo individualna svoboda in socialna vezanost, normativnost in spontanost. Pravi, da se družina od drugih institucij razlikuje po tem, da mora neprestano reagirati na potrebe posameznika in družinskih članov in članic.

Vsekakor obstaja veliko različnih definicij družine in pogledov nanjo. Vsem pa naj bi bilo skupno to, da opredeljujejo družino kot skupnost in institucijo, ki predstavlja »podporno mrežo« posameznic in posameznikov, ki v njej živijo (Kozmik, 1995: 11).

Ena od anketiranih podjetnic je o povezavi podjetnika, podjetnice in družine, napisala takole: "Včasih se mi sicer zdi, da se moški podjetniki lažje »odpovejo« družini na račun kariere kot ženske. To se mi ne zdi odgovorno, saj otrok potrebuje ljubezen obeh. Vendar v družbi še vedno prevladuje stereotip – ženska skrbi za družino, moški pa družino oskrbuje s finančnimi sredstvi. Menim pa, da se bo to prepričanje z naslednjimi generacijami spremenilo" (podjetnica, 37 let).

Dejstvo je, da je usklajevanje družine in kariere naporno in stresno. Vse bolj pa se ljudje zavedajo, da dolžnosti moškega in ženske niso več tako ozko usmerjene kot v preteklosti in da sta tako za kariero kot za dom in otroke, odgovorna oba. Pa čeprav to pomeni, da je mogoče ženska glavni skrbnik za preživetje družine, oče pa recimo prevzame dopust za nego in varstvo otroka. Menim, da že čez nekaj let ne bo tako

nenavadno videti očeta, ki bo z majhnim otrokom ostal doma, mati pa se bo vrnila v službo. Nihče ne sme imeti slabe vesti – ne oče, če si želi ostati doma pri otroku in tudi ne mati, ki se želi čim prej vrniti v službo in nadaljevati s kariero. Kako si posamezniki organizirajo življenje pa je odvisno od njih samih in od dogovora med ostalimi člani družine, ki živijo skupaj.

6. VLOGA OČETOV

Zaposlene ženske, predvsem pa podjetnice, ob sebi potrebujejo tudi svojega partnerja oz. očeta otrok, ki aktivno sodeluje pri vzgoji in ukvarjanju z otroci. Stereotipne predstave o očetih kot hraniteljih družine se spreminjajo. Pogosto se tudi zgodi, da ženska, sploh če je podjetnica, zasluži več kot njen partner. Mnogi moški to težko sprejmejo, vendar je taka situacija vedno pogostejša.

Očetje danes vse bolj stopajo v ospredje in želijo imeti aktivno vlogo pri odraščanju in vzgoji otroka. Moškim moramo dovoliti biti oče. In če želi biti oče z otrokom na porodniškem dopustu, to ni nekaj slabega in ne pomeni, da je oče copata, ki je pod ženino kontrolo. Vedno več je moških, ki želijo aktivno sodelovati pri vzgoji otrok. Podoba novega očeta se v medijih prvič pojavi v poznih osemdesetih letih. Moškim moramo dati priložnost, da se naučijo biti očetje v biološkem in sociološkem smislu (Kozmik, 2004).

Očetovstvo v današnjem času lahko razumemo kot diskriminirano in spregledano identiteto. Moški so diskriminirani zaradi potenciranega poudarjanja njihove poklicne kariere, ženske pa zaradi potenciranega poudarjanja materinstva. Na ta način so ženske oropane aktivnosti v javni, moški pa v zasebni sferi. Moškim mora "dovoljeno" biti oče. Očetovstvo ne more nadomestiti in izpodriniti materinstva in tudi materinstvo samo še ne ustvarja starševstva (Kozmik, 2004).

Očetovstvo postaja vse bolj pomemben dejavnik, ki se ga posamezniki počasi začenjamo zavedati. Ukvarjanje moških z otroki je potrebo spodbujati, zato moramo razmisliti o naslednjem (Kozmik, 2004):

- Ženske so zaradi otrok rizična delovna skupina, moški pa ne. "Rizičnost" zaradi družinskih obveznosti morata počasi sprejeti oba – moški in ženska.
- Očetovski dopust je individualna pravica očetov in tudi otrok ima pravico, da je deležen pozornosti obeh staršev.
- Uveljavljanje skupnega skrbništva ob ločitvah.
- Delitev skrbi za otroke in delitev gospodinjskega dela.

Zanimivo se mi zdi razmišljanje nekega moškega s slovenskega internetnega portala za starše, ki je o vlogi moškega v gospodinjstvu in pri vzgoji otrok napisal takole:

...Ko berem tele vaše odgovore, zasledim vse prevečkrat stavek: "Moj je pa priden, pa pospravi, pa včasih skuha, pa malega skopa". S tem dokazujete, da je tudi v vas, pa čeprav v podzavesti, zakoreninjena miselnost: »Moški ni za kuhinjo, pa za čistiti, pa za rit brisati...«. Če hočeš, da gospodinjstvo »laufa«, je treba pač opraviti določena dela in od kje mišljenje, da so to ženska dela, tega nikoli nisem razumel in še vedno ne razumem. Ni moški priden, če previje

svojega otroka, ampak je to njegova dolžnost, saj je imel on ravno tako prste vmes pri "delanju" otroka kot mama...

(dostopno na:

<http://www.ringaraja.net/forumi/sporocila.asp?id=30125&idk=90&stran=4>,
17.02.2005)

Na žalost je tako mišljenje na strani moških še precej redko. Res pa je, da so ženske tiste, ki bodo morale spremeniti svoje mišljenje, šele nato se bodo počasi začeli spreminjati tudi moški. Potrebno bo še precej časa za spreminjanje zakoreninjenega mišljenja, ampak taki redki posamezniki kažejo, da se trend počasi že obrača v smeri enakopravne delitve dela med partnerjema, ko govorimo o gospodinjstvu in otrocih.

Nekdo izmed anketiranih podjetnikov je o svoji očetovski vlogi napisal takole:

Menim, da je za kvaliteten otrokov razvoj zelo pomembna celotna družina, s čimer mislim tudi stare starše, tete, strice ipd. Danes veliko preveč razglabljamo o tem, da bi z otroci morali biti samo starši, saj tega v bistvu nikoli ni bilo. Veliko staršev bi se moralo naučiti kako kvalitetno prebit čas z otroci, saj število prebitih ur z njimi, še zdaleč ni edina merodajna ocena. K temu spada tudi učenje odklopa od družbe, kar nekaterim bolje uspeva kot drugim. Seveda smo podjetniki, lastniki družb, v bistveni slabšem položaju, kot zaposleni v javnem sektorju, ki si lahko bolniške in nege jemljejo bistveno lažje (Anketa).

Deloma ima podjetnik prav, sploh glede kvalitetnega časa preživetega z otroki in glede slabšega položaja podjetnikov pri jemanju bolniških ipd. Mislim pa, da v današnjem hitrem tempu življenja ne moremo pričakovati od starih staršev (ki so ponavadi še zaposleni) in od stricov in tet (ki imajo ponavadi svoje družine, ali pa jih bodo še ustvarili), da bodo aktivno sodelovali pri vzgoji naših otrok. V današnjem tempu življenja, ob občasnih obiskih sorodnikov, ne moremo pričakovati, da bodo imeli aktivno vlogo pri vzgoji naših otrok. Za svoje otroke moramo biti sposobni poskrbeti in jih vzgojiti sami. Kaj pa npr. posamezniki, ki sorodnikov nimajo, ali pa posamezniki, ki živijo v tujini in so daleč od sorodnikov. Tudi njim pri vzgoji in skrbi za otroke ne pomaga nihče. Zato se pri vzgoji otrok ne smemo zanašati na pomoč sorodnikov.

7. PROBLEMI ŽENSK OZ. STARŠEV

Vsaka ženska, ne glede na to ali je podjetnica ali ne, na svoj način usklajuje delo in družino. Zaradi načina življenja sodobnega človeka je eden glavnih problemov v današnjem času ta, kako čimbolj uspešno najti ravnotežje med zasebnim in poklicnim. Delo v gospodinjstvu bi moralo biti razdeljeno med vse člane družine, glede na njihove sposobnosti, kar pa je v praksi le težko izvedljivo. Dostikrat so za to krive tudi ženske same, saj možu in otrokom ne "pustijo" opraviti nekega dela, ker menijo da same opravijo to bolje in hitreje. In sčasoma na ta način nase prenesejo večino gospodinjstvih opravil. Žal so le redki primeri, ko poklicno in družinsko življenje popolno dopolnjujeta drug drugega. Za uspešno usklajevanje dela in družine potrebujemo potrpežljivost in pripravljenost za sklepanje kompromisov. Če smo si pripravljeni priznati, da vsega ne zmoremo sami in sprejmemo pomoč najbližjih, je to usklajevanje bistveno lažje.

Nekdo od podjetnikov iz moje ankete meni takole: "Ker sva oba z ženo živela na kmetiji, nam je danes lažje razumljivo, da poklic zahteva celodnevno obveznost. Imam tudi delovne navade iz mladosti, zato mi ni težko delati. Za otroke pa je celo priporočljivo, da spoznajo zahtevnost dela že v mladih letih, da lažje primerjajo zahtevnost posameznih del v življenju" (podjetnik, 43 let).

Vodstvo podjetja ima le malokrat posluš za ženske. Lastnik ima tudi sam težave, saj se mora spopadati s konkurenco, zato mora minimizirati število zaposlenih in tako zmanjšati stroške poslovanja. Podjetništvo je rezervirano za ambiciozne, sposobne in agresivne ljudi, ki se v skrbi za dobro stanje podjetja, nimajo časa ukvarjati s socialnimi problemi zaposlenih. Dilema o zaposlitvi moškega ali ženske na določeno delovno mesto, se v 90 odstotkih razreši v korist moškega. Mnogokrat so ženske tudi prisiljene podpisati izjavo, da nekaj let po zaposlitvi (ponavadi pet) ne bodo imele otrok. Saj porodniški dopust za delodajalca pomeni strošek – najti mora ustrezno zamenjavo v kadrih (Kozmik in Neubauer, 1995: 30).

Pri usklajevanju žensk med službo in družino lahko govorimo o dvojni obremenjenosti žensk. Pri podjetnicah, ki so poročene in/ali imajo otroke, je problem dvojne obremenjenosti še bolj izrazit. Podjetnice osemurnega delavnika praktično ne poznajo. Njihovo celotno življenje, tudi zasebnost in socialni stiki, je prežeto z mislijo na podjetje. Podjetništvo zahteva veliko odrekovanja, usklajevanja in prilagajanja, pogosto je potrebno tudi delo doma, ko ženska že poskrbi za družino. Delo podjetnice pogosto vključuje tudi nenapovedane sestanke in daljše službene poti, zaradi česar je skrb za dom in družino še težja. Tako kot večina žensk, tudi podjetnice doživljajo problem dvojne obremenjenosti kot svoj osebni problem. Ženske se neprestano bojijo kritike okolja. Da bodo veljale za sebične, egoistične in premalo skrbne, ter da v družini ne bodo več cenjene in ljubljene. Družba za ženske postavi samosvoja merila in ji zaradi biološke danosti pripisuje drugačne vloge kot

moškemu. Če se od predpisane vloge preveč oddalji, ji okolje hitro očita zanemarjanje družine, brezbržnost in karierizem. In zato se marsikatera ženska sprašuje, če ima sploh pravico uresničiti svoje vizije, želje in potrebe (Mulej, 1992).

Opravljenih je bilo že precej raziskav, ki poskušajo odkriti povezavo med delom in družino. Rezultati pokažejo naslednje (Jogan, 1990: 141):

- Otroci imajo pozitiven učinek na poklicni položaj moških, pri katerih družina pozitivno vpliva na uspeh v karieri in negativen učinek na poklicni položaj žensk.
- Moški ne prekinjajo šolanja zaradi poroke, ženske pa to storijo pogosto.
- S polovičnim delovnim časom so zaposlene predvsem ženske z majhnimi otroki, da lahko poleg službe opravljajo tudi družinske in materinske obveznosti.
- Ženske se pri zaposlovanju poleg družinskih pritiskov srečujejo še s predsodki (npr. moški so bolj primerni za managerje zaradi osebnostnih lastnosti).
- Samske ženske se glede izobraževanja obnašajo podobno kot moški in se trikrat pogosteje vrnejo k izobraževanju, kot ženske ki so vedno poročene.

Moški tega problema nimajo. Če jim uspe vse, kar so načrtovali, je najmanj, kar mu lahko pripiše okolje to, da velja za uspešnega poslovneža.

Zahodna družba parom le redko pomaga pri odločanju za otroke. Otroško varstvo na delovnem mestu je izredno redko, otroški dodatki so nizki, delodajalci neradi zaposlujejo mlade ženske brez otrok... Ko nosečnost postane očitna, žensko pogosto premestijo na delovno mesto, ki je skrito nekje v ozadju. Ženska, ki je pogosto na bolniškem dopustu zaradi otroka, je v podjetju pogosto obravnavana kot strošek. Danes plačano delo večinoma poteka zunaj doma, zato je potrebno, da je za otroke poskrbljeno doma. Manj ko otroci motijo delovni ritem, boljše je to za podjetje (Kitzinger, 1994: 4).

Veliko vlogo pri podobi žensk v družbi pa imajo tudi množični mediji, ki prav tako lahko veliko naredijo, da se tradicionalna podoba ženske za štedilnikom, obkrožene s kupom otrok, spremeni. Mnogi smatrajo otroka za nekakšno razkošje in posledica tega je, da ženske rojstvo in materinstvo velikokrat pričakajo v poslovnem duhu – delo želijo dobro opraviti, zanima pa jih predvsem to kdaj in kako se bodo zasebno in poslovno vrnile v stanje pred rojstvom. To pričakujejo tako same od sebe, kot tudi okolica (delodajalci, prijatelji in celo partner).

Še pred kakšnimi petdesetimi leti je bilo vse drugače. Ženske so večinoma ostajale doma in v prvi vrsti prevzele vlogo gospodinje, matere in žene, kar jim je ustrezalo in jih polno zaposlovalo. V današnjem času pa se njihovo delo ni bistveno spremenilo. Redke so, ki jim partnerji doma veliko pomagajo, še vedno je največje breme na

njihovih ramenih. Poleg vseh teh opravil, ki so jih v preteklosti polno zaposlovale in jih opravljajo tudi danes, pa so danes v večini tudi zaposlene. Na to kažejo tudi podatki o zaposlenosti, saj danes v deležu aktivnega prebivalstva skoraj polovico zasedajo ženske. Toda kljub tej temu so ženske po celem svetu še vedno v neenakopravnem ekonomskem položaju.

"Čeprav predstavljajo ženske polovico svetovnega prebivalstva in tretjino uradne delovne sile, prejemajo le en odstotek svetovnega prihodka in imajo manj kot en odstotek svetovne lastnine" (Kitzinger, 1994: 169).

"Statistike kažejo, da je ena tretjina delovne sile v svetu žensk. Opravijo dve tretjini vseh delovnih ur, zaslužijo pa le eno desetino svetovnega prihodka, so lastnice zgolj ene stotine svetovnih dobrin..., ter zasedajo manj kot en odstotek svetovnih vodstvenih položajev" (Ho v Linehan, 2001: 11).

Zanimivo pa je, da kljub temu, da predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in da niso nič slabše izobražene od moških, še vedno zavzemajo manj vodstvenih mest. V Sloveniji in v Evropi ženske zavzemajo manj kot 10 odstotkov vodilnih mest, čeprav imajo za to vse potrebne pogoje. Vzroki za to so različni. Eden od izrazov s katerim teoretiki opisujejo te ovire je "**stekleni strop**". Gre za komaj opazno, skoraj nevidno oviro, ki je obenem tako močna, da ženskam in manjšinskim skupinam preprečuje napredovanje po hierarhični lestvici navzgor (Linehan, 2001: 42).

7.1. USKLAJEVANJE DRUŽINE IN KARIERE

V današnjem času želja biti hkrati uspešna mama in uspešna poslovna ženska, s seboj prinaša velik stres. Normalno je, da si vsaka ženska želi usklajevati delo in družino tako, da ne bo nihče prikrajšan, zato pa potrebuje veliko potrpežljivosti, volje, strpnosti, sposobnosti taktiziranja in pripravljenosti na sklepanje kompromisov (Mulej, 1992: 11).

Ženske, ki hočejo kombinirati podjetništvo in materinstvo, ne da bi ob tej kombinaciji povsem izgorele, morajo sprejeti dejstvo, da prav tako, kakor potrebujejo pomoč pri delu, potrebujejo pomoč tudi doma. Prav tako kot ocenjujejo delo svoje tajnice za neizogibno, bi morale tudi delo varuške ali gospodinjske pomočnice obravnavati kot nujno. Zamisel o povečevanju števila ženskih lastnic podjetij ni vzniknila na načelu, da je treba okrepiti vrste slabo plačanih mater v službah, ampak na načelu ustvarjanja mogočnih podjetnic, ki združujejo materinstvo in delo s prav takim ponosom in lahkoto kot moški združujejo očetovstvo in kariero (Hertz, 1994: 169).

"Če hoče ženska opravljati najodgovornejšo funkcijo v službi, ohranjati dom, kot ga pričakuje družina, in če opravlja še druge funkcije, je splošna popolnost nemogoča. Običajno so zapostavljene družinske obveznosti. Zato je tako združevanje

obveznosti mogoče le ob popolni podpori družine" (anketni odgovor v Kanjuo Mrčela, 1992: 83).

V trendu hitrega življenja se morata z otroki ukvarjati oba starša. Za enega je vsega preveč. Če pa je človek povrh še podjetnik in ima tudi sam popolnoma natrpan urnik, je položaj še težji. Takrat človeka spremlja občutek krivde, da se otrokom ne posveča dovolj in jih zanemarja zaradi službenih obveznosti. In obratno – občutek krivde je še bolj prisoten, če podjetnik/ca zanemarja službo. Raziskave pokažejo, da ni nobene razlike med otroci, pri katerih je bila mati doma in tistimi, pri katerih je bila mati ves čas zaposlena. (Ne)zaposlenost matere ne vpliva na uspešnost otrok (Pšeničny, 2001: 90).

Tudi možje oz. partnerji imajo danes vse bolj pomembno vlogo v družini in večinoma se počasi začenjajo zavedati, da ne morejo vsega gospodinjskega dela prelagati na ženske. Tradicionalna miselnost, da je za dom in otroke odgovorna ženska, se spreminja. Sicer zelo počasi, ampak se. Ravno tako se ženske zavedajo, da vsega le ne bodo zmogle same. Če jim finančno stanje to dopušča, si lahko najamejo pomoč za gospodinjstvo ali pa enkrat tedensko najamejo varuško in si vzamejo čas zase. Tudi miselnost ljudi ob tem se počasi spreminja. Še pred leti bi to veljalo za nekaj sramotnega, danes pa se ljudje počasi začenjajo zavedati, da "super ženske" ne obstajajo in ob vsem delu, ki ga imajo si za kakšno opravilo lahko najamejo pomoč, če imajo to možnost, saj drugače lahko pregorijo. Bolj ko je mati in žena preobremenjena, bolj se družina srečuje s stresom.

Rezultati raziskave »Mladina petindevetdeset« (Kozmik in Neubauer, 1995: 18, 19) pokažejo, da je za mlade družina oziroma partnersko življenje najpomembnejša vrednota. Zelo visoke so tudi želje po otrocih – kar 79,3 odstotka mladih želi imeti dva, tri ali celo več otrok. Ob tem pa mladi seveda ne izključujejo kariere. Vse kaže, da gre trend resnično v to smer, da bodo delodajalci morali spremeniti svojo miselnost in ugotoviti, da tudi mlada mamica ali nosečnica, lahko veliko pripomore k uspešnemu delovanju podjetja. Seveda pa to zahteva spremembo tradicionalnega delovnega mesta in bodo potrebne spremembe, kot na primer delo na domu, polovičen delovni čas in podobno.

Kljub temu pa so si ženske različne. Medtem, ko si mnoge želijo biti zaposlene in komaj čakajo, da se po porodu vrnejo v službo, obstajajo tudi ženske, ki želijo ostati doma pri otrocih dokler so majhni. Uživajo v tem, da so polno zaposlene kot mame in zaradi tega niso nič manj vredne, čeprav imajo nekateri do njih slabšalen odnos. Ženske revije nas zasipavajo s podobo popolne ženske in matere, ki je izjemno uspešna v karieri. Neka mama to opiše kot da si ženska "vzame prost dan od konferenčne sobe, da bi rodila, in ko posteljica zdrsnje v koš za odpadke, že skoči s porodne mize, si pripne uhane, vtakne novorojenčka v aktovko in oddrvi s službenim vozilom nazaj v pisarno" (Kitzinger, 1994: 179).

Mnoge ženske si tudi zaradi tega, ker družba pričakuje od njih, da se v čim krajšem času uspešno vrnejo nazaj na delovno mesto, ne upajo priznati, da bi mogoče vsaj še nekaj časa želele ostati doma in polno izkoristiti čas z otroci. Zato so mnogokrat nezadovoljne na delovnem mestu, čeprav bi se lahko kasneje in bolj zadovoljne vrnile nazaj na delo. Vendar pa žal delodajalci pri nas neradi dopuščajo to možnosti, saj jim že enoletni porodniški dopust pomeni samo težave in stroške, kljub temu, da ima vsaka ženska pravico do otrokovega tretjega leta delati skrajšani delovni čas.

Mnenja o tem ali je usklajevanje otrok in kariere sploh možno, so različna. Načeloma se večina strinja, da je usklajevanje sicer težko, vendar vseeno možno. Pri tem ženska ponavadi žrtvuje sebe in svoj prosti čas, zato da je lahko uspešna na delovnem mestu in v družini. Vprašanje pa je, kako dolgo je to možno početi. Vse ženske tega zagotovo ne zmorejo. Mnogo žensk meni, da usklajevanje dela in družine ni težko, dokler ni otrok, kar pa ne drži nujno. Tudi brez otrok lahko pride do težav med partnerjema. Je pa to usklajevanje sigurno težje, ko pridejo otroci, saj zahtevajo veliko časa, energije in dela. Otroci sami po sebi pa ne pomenijo nujno tudi ovire za kariero.

Zagotovo velja, da otrok vsaj v prvem letu nujno potrebuje ob sebi mamo. Večina žensk, tudi podjetnic, zato v prvem letu otrokovega življenja ostane pri njem. Kmalu pa si ženske zaželi nazaj na delo. Otrok tako polovico dneva preživi nekje drugje. Raziskave pokažejo, da je ta ločitev (če ni prezgodnja), celo pozitivna za otroka, ki se tako navadi na druge ljudi in kasneje lažje navezuje stike. Za otroka je torej pomembno, da ima ob sebi nekoga, ki ga ima rad in mu zaupa (oče, stari starši, teta...). Tisti čas, ki ga mati preživi z njim, pa mora biti kvalitativen. Ni potrebno, da je ženska popolna mama, pomembno pa je, da je srečna, zadovoljna in umirjena. In to je tisto, kar otrok potrebuje (Mulej, 1992).

Ena od anketiranih podjetnic meni takole: "Če otroku ni vse nudeno še preden si nečesa zaželi, imajo stvari večjo vrednost. Menim, da otrok čigar starši veliko delajo in mora tudi sam doma poprijeti za kakšno opravilo, zna ceniti skupne proste trenutke. Otroci, ki popoldneve preživijo pred televizijo, dostikrat s starši preživijo še manj kvalitetnega časa" (podjetnica, 37 let).

Ženske se danes še vedno borijo za pravico do izbire. Ne gre za vprašanje materinstvo ali kariera, ampak za vprašanje materinstvo IN kariera. Ženske se ne smejo sprijazniti s stereotipom, da so zaposlene ženske slabe mame. Danes ima ženska pravico do izbire: če se odloči za kariero brez otrok, je to njena lastna izbira, prav tako je njena lastna izbira, če se odloči, da bo na najboljši možni način usklajevala oboje – materinstvo in kariero (Bertoncej, 2004).

7.2. MNENJA NEKATERIH SLOVENSКИH PODJETNIC O USKLAJEVANJU DRUŽINE IN KARIERE

V tem poglavju bom citirala nekatere uspešne slovenske podjetnice, ki so hkrati tudi matere. Vse se strinjajo, da je usklajevanje podjetništva in družine težko, vendar ne nemogoče. Pomembno je veliko prilagajanja in organiziranja, vseeno pa še vedno ostaja nekaj slabe vesti.

Tatjana Hribar - podjetje Hribar & otroci (Pristolič, 2003: 29):

To ni enostavno. Potrebno je kar veliko razumevanja, usklajevanja in načrtovanja in čas si je treba vzeti za oboje. Ko si v službi, moraš biti ves v tem, osredotočen, na to kar delaš. Potem pa je enostavno treba presekat in reči: dovolj, zdaj grem pa domov. Zame kot žensko in mamo je to zelo pomembno. Če tega ne znaš in ne narediš, nima družina nič od tebe – in ti nimaš nič od družine. Družino pa si ustvariš zato, da se imaš v njej in z njo lepo. In delaš zato, da omogočiš družini najboljše delovanje tudi po tisti strani, ki je pač nujna.

Duška Vuga Cizl - direktorica in lastnica podjetja Mediamix iz Maribora (Kaučič, 2002: 40):

Podjetništvo ti mora biti na vsak način izziv. Če želiš samo hoditi v službo in ob treh domov, nimaš v podjetništvu kaj iskati. Podjetništvo zahteva celega človeka in tudi strinjanje družine. Težko bi rekla, da je dobra podjetnica hkrati tudi dobra gospodinja in mama. Na vsak način nekaj trpi. Z organizacijo se sicer da marsikaj urediti, ampak vsaka podjetnica lahko prizna, da ima nekaj slabe vesti do svojih otrok.

Moram priznati, da na to, da bi kdaj postala podjetnica, še pomislila nisem. Uživala sem v takratni službi, rada sem delala, zelo dobro sem se razumela s sodelavci, ... Potem pa je prišla porodniška in povsem nov svet. In ko sem se po letu vrnila v svoje staro delovno okolje, ni bilo več isto. Vsaj tako sem takrat čutila. Kljub še ne dve leti staremu otroku sem se odločila, da pojdem na svoje. Pred mano so bili novi izzivi, nova znanja. V veliko pomoč mi je bila družina in danes mi ni žal. Okolica in kolegi podjetniki me dobro sprejemajo. Med nami vlada spoštovanje, mislim da se ni nič spremenilo. Rada sem v družbi ljudi, rada se pogovarjam. Z vsemi, tudi brezdomcem namenim lepo besedo in kak tolar. Ostala sem takšna, kot sem bila. Nikoli nisem naletela na večje težave. Mogoče imajo ženske tak problem v kakšnem bolj "moškem" poklicu. Sama takih težav nisem nikoli začutila. Sem pa poslušala komentarje: "Babe" ste grozne. Saj že vse odločate. Res je, da imamo nekatere prednosti pred moškimi. Saj poznate tisto, da lahko opravljamo več stvari hkrati. Imamo

pa tudi slabosti: čustva, ki pa jih nerade priznamo in jih ovijemo v "celofan" intuicije. Nikoli ne bom verjela tistim, ki trdijo, da je uspešna podjetnica tudi popolna mama in popolna gospodinja. Delo podjetnic zahteva veliko odrekovanja. Kar žalostna sem bila, ko sem videla nekatere mame, kako so v lepem sončnem vremenu hitele v park s svojimi otroki. Vse ima svojo ceno, tudi podjetništvo. Zato je potrebna dobra organizacija in čas, ko si resnično samo mama (dostopno na: <http://www.mariborcan.com/html/m103/M103-podejtnice.htm> 1.11.2004).

Helena Krevh Zorec, solastnica in direktorica podjetja Neon art d.o.o. (dostopno na: <http://www.mariborcan.com/html/m103/M103-podejtnice.htm> 1.11.2004):

Naše podjetje je že več kot 30 let družinsko, kar pomeni, da sem že kot otrok spoznavala slabosti in dobre strani takšnega življenja, saj se je vse podrejalo dejavnosti, tudi osebno življenje družine. Zgleda, da to človeka nezavedno utrdi že v otroštvu in s tem odraščajaš. Kar se tiče ženske kot podjetnice, imam mogoče srečo, da je bila že moja predhodnica – mama ženska - in dejansko podjetje že veliko ljudi pozna po tem, da ga že ves čas vodi ženska. Ne morem karkoli negativnega reči o sprejemanju okolice, kvečjemu pozitivne stvari, saj marsikdo občuduje žensko podjetnico, ki je popoldne še žena in mati. Seveda pri tem potrebuje pomoč in podporo cele družine. Še lažje je, če je v podjetju zaposlen še partner in se bremena porazdelijo. Po drugi strani pa je življenje takšne družine nenehno vpeto v dejavnost in toliko bolj obremenjujoče. Iz tega lahko razberemo, da so tipične ženske težave v podjetništvu vezane bolj kot na posel in delo na popoldanske obveznosti, ki jih imamo, na vzgojo otrok ipd., saj je potrebno včasih popoldanske sestanke, delo itd. prenesti na moške sodelavce ali pa delo dokončati v večernih urah. Mislim, da je problem redkega vključevanja žensk v podjetništvo ravno v zgoraj opisanem in v premalo ambicioznosti in samozavesti, ki jo imajo ženske. Kadar je ženska podjetnica, si mora stvari organizirati drugače kot ostale zaposlene ženske in določiti prioriteto pri organizaciji, namreč dan ima samo 24 ur in si je potrebno postaviti merila. Vendar, če ima človek svoje delo rad, mu ni nič težko postoriti, pa četudi sredi noči.

Majda Kralj, direktorica poslovnega sistema ACADEMIA-AS-ASISTENT (dostopno na: <http://www.mariborcan.com/html/m103/M103-podejtnice.htm> 1.11.2004):

Osebni izziv in mladostniška zagnanost pri 28 letih (pred dobrimi desetimi leti) ter moja strokovna usmeritev - študij ekonomije, so me popeljali v podjetniške vode. Poslanstvo ekonomije vidim v ustvarjanju nove vrednosti, ustvarjalnosti duha in kreativnosti. Okolica, kolegi podjetniki, me kot žensko-podjetnico sprejemajo zelo dobro. Nekateri moški podjetniki ženskam podjetnicam priznavajo tudi prednosti, ki jih lahko imamo ženske kot vodje (bolj sodelovalen odnos, skupno usmerjanje k cilju, mehki načini vodenja, bolj odprto izražanje

čustev idr.). Okolica se velikokrat sprašuje, kako zmorem kombinirati vse dejavnike (služba, študij, potovanja v tujino, otroci). Odgovor je: dobra dnevna organizacija časa in postavljanje prioritet v vsakem okolju - službi, študiju in doma. Delavniki so res delovni - navadno po 10 ur, vikendi pa so zasebni. Pomaga tudi več nekajdnevnih krajših dopustov in predvsem menjava okolja, če le možno v tujini, kjer se odprejo nova obzorja in razumevanja. V podjetju je pomemben usklajen tim sodelavcev in jasno postavljene naloge. Način življenja v Sloveniji ženskam vse bolj narekuje, da morajo znati poskrbeti zase. Opažam celo, da večini moških takšen položaj žensk v družbi tudi ustreza, oziroma, da to že pričakujejo od žensk. Takšen status žensk v družbi pa je za ženske precej naporen, saj mora dnevno prevzemati (pre)veliko vlog. Včasih se srečujem z osebno razdvojenostjo med tradicionalno družino in podjetjem, ko se sprašujem o svojih vrednotah. Otroci so kljub vsem problemom v podjetju na prvem mestu, a podjetje tega "noče razumeti". Mislim, da se ženske v manjšem številu vključujejo v podjetništvo predvsem zaradi različnih vrednot. V večini si namreč ne postavljajo poklicne kariere na prvo mesto. Podjetništvo pa pomeni predajanje podjetju.

8. KAKO DRŽAVE POMAGAJO STARŠEM PRI USKLAJEVANJU ZAPOSLOTITVE IN STARŠEVSTVA

V tem poglavju bom opisala, na kakšne načine nekatere evropske države, med njimi tudi Slovenija, pomagajo parom pri odločanju za otroke.

Od države do države je odvisno, kako poskrbi za mlade starše z otroki. Če jim pomaga finančno, če je varstvo otrok dobro organizirano in če so delodajalci pripravljeni na prilagajanje, potem vse to zagotovo vpliva tudi na to, da se partnerji lažje odločijo za otroke in potem lažje nadaljujejo s kariero, če vedo, da je za njihove otroke dobro poskrbljeno. V nadaljevanju bom predstavila, kako imajo nekatere evropske in sosednje države urejen porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka, ter očetovski dopust.

Dopust, ki je povezan z otroki v večini držav delijo na štiri dele. Od vsake posamezne države pa je odvisno, koliko časa traja posamezni del in kako je plačan. Deli dopusta, ki je povezan z otroki pa so (dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>, 27.2.2005):

- *Porodniški dopust matere*: nadomestilo se računa iz povprečja zadnjih plač in traja neko določeno obdobje, minimalno pa je omejen na 13 tednov.
- *Očetovski dopust*: gre za določeno število prostih dni, za katere oče dobi nadomestilo in ki jih koristi takoj po rojstvu otroka oziroma v času porodniškega dopusta matere.
- *Dopust za nego in varstvo otroka*: traja več mesecev in sledi porodniškemu dopustu. Od države do države pa je odvisno koliko (če sploh) je plačan.
- *Dopust v primeru posebnih okoliščin*: npr: bolezni, invalidnosti...

To je nek okviren model, ki se razlikuje od države do države. Gre za model, ki približno prevladuje v večini držav. Zanimiv primer se mi zdi Portugalska, kjer je porodniški dopust omogočen tudi starim staršem. In sicer jim je omogočenih 30 dni plačanega porodniškega dopusta, v primeru, če se jim rodi vnuk/inja, katere mati ali oče je mlajši od šestnajst let in še vedno živi doma pri starših. Prav tako na Portugalskem razmišljajo tudi o tem, da bi uvedli obveznih 5 dni očetovskega dopusta – tako za očete, kot za delodajalce (dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>, 27.2.2005).

SLOVENIJA – V Sloveniji je v primerjavi z nekaterimi ostalimi evropskimi državami za porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka dobro poskrbljeno. Vsaka ženska ima ob rojstvu otroka pravico do 105 dni porodniškega dopusta, ki ga nastopi od 42 do 28 dni pred rojstvom otroka. Do porodniškega dopusta je upravičen tudi oče ali druga oseba, vendar le v primeru, da mati umre, zapusti otroka ali je trajno ali začasno nesposobna za delo. Po preteku porodniškega dopusta pa sledi še 260 dni

dopusta za nego in varstvo otroka, ki ga lahko koristi katerikoli od staršev (dostopno na: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/porodniskiDopust.asp>, 24.02.2005). V Sloveniji dopust za nego in varstvo otroka v večini primerov koristijo ženske. Procent očetov, ki koristijo to vrsto dopusta je v zadnjih letih le okoli 1 odstotek. V letu 2002 je to možnosti izkoristilo 152 očetov, kar znese manj kot 1 odstotek. V letu 2003 se ta odstotek poveča na 1,9 odstotka po raziskavi Urada za enake možnosti, po raziskavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve pa v februarju 2005 odstotek očetov, ki koristijo dopust za nego in varstvo otroka znaša 1,8 odstotka (Kanjuo Mrčela, 2005).

Slovenski očetje imajo možnost koristiti očetovski dopust. Očetovski dopust je bil uveden leta 2001 z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki se ga uporablja od 1.1.2002 dalje (dostopno na: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/zakonZSDPUPB1.asp>, 07.04.2005). Pravica do očetovskega dopusta začne veljati postopno in sicer s 1.1.2003 - 15 dni, s 1.1.2004 - 45 dni in s 1.1.2005 - 90 dni. 15 dni naj bi oče izkoristil v času porodniškega dopusta matere, 75 dni pa do otrokovega osmega leta starosti. Gre za izključno pravico očeta, ki je ne more prenesti na drugo osebo. Za 15 dni, ki jih koristi v času porodniškega dopusta matere, država zagotavlja 100% nadomestilo plače, za ostalih 75 dni pa plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače (dostopno na <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp>, 24.02.2005).

Za ženske, ki pred nastopom porodniškega dopusta niso bile zaposlene, država zagotavlja starševsko nadomestilo, ki z letošnjim letom (2005) znaša 40.030 tolarjev mesečno. Ženskam, ki so bile pred nastopom porodniškega dopusta zaposlene manj kot 12 mesecev, se za manjkajoče mesece vzame 55 odstotkov minimalne plače za tisti mesec.

Po raziskavi, ki jo je opravil Urad za enake možnosti, je v februarju 2003 kar 1422 očetov koristilo očetovski dopust. Plačane dni očetovskega dopusta koristi kar 90 odstotkov očetov, ki v povprečju izkoristijo 8 dni očetovskega dopusta (Kanjuo Mrčela, 2005). Prav tako ima eden od staršev pri nas pravico delati skrajšan delovni čas do otrokovega tretjega leta starosti. Ponavadi se za to možnost odločajo ženske. Pri tem mora delovni čas obsegati najmanj polovično tedensko obveznost in potrebno je priložiti sklep delodajalca.

Po raziskavi ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, je v februarju 2005 pravico do skrajšanega delovnega časa do otrokovega tretjega leta starosti, koristilo 1976 staršev. Od tega 1.880 žensk (95,1 odstotek) in 96 moških (4,9 odstotka). V letu 2004 je to pravico koristilo 1.585 staršev v enakem razmerju kot v februarju 2005 (Kanjuo Mrčela, 2005).

Problem, ki je pri nas pogost pa je ta, da se delodajalci s tem dostikrat ne strinjajo in starše na različne načine sankcionirajo, če želijo izkoristiti to pravico. O takih izkušnjah (večinoma) mamic, si lahko preberemo na marsikaterem slovenskem portalu o družini.

AVSTRIJA – porodniški dopust v Avstriji traja 16 tednov in med tem časom dobivajo 100 odstotno nadomestilo plače. Vendar le v primeru, da so zaposlene dalj časa od zahtevanega minimuma. Za ženske, ki ne dosegajo zahtevanega minimuma, poskrbi država in jim zagotovi starševsko nadomestilo. Očetovskega dopusta v Avstriji nimajo. V nekaterih kolektivnih pogodbah pa je določeno, da očetu pripada dan ali dva očetovskega dopusta. Dopust za nego in varstvo otroka traja 2 leti in je plačan. Starši pa imajo možnost koristiti ta dopust v trimesečnih sklopih do otrokovega drugega leta starosti, en trimesečni sklop pa lahko prihranijo in ga izkoristijo do otrokovega sedmega leta starosti. Vzame ga lahko le eden od staršev ali pa si starša izmenjujeta trimesečne sklope. Ponavadi ga vzame tisti od staršev, ki ima slabše plačano službo. Prav tako imajo možnost kombinirati dopust za nego in varstvo otroka s polovičnim delovnim časom – če se v službo vrnejo pred iztekom dopusta imajo za tisto razliko možnost delati polovičen delovni čas. Dopust za nego in varstvo otroka se lahko podaljša z dveh let na štiri, v primeru da za otroka skrbi le eden od staršev, ki je zaposlen le za polovičen delovni čas (dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>, 27.2.2005).

ŠVEDSKA – Porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka na Švedskem ni ločen. Celoten porodniški dopust 480 dni in do njega je upravičen katerikoli od staršev. Edinole 60 dni ni prenosljivih. Npr. eden od staršev lahko koristi 420 dni, 60 dni pa pripada drugemu od staršev, ponavadi očetu. V letu 2002 je kar 40 odstotkov očetov koristilo svoj delež porodniškega dopusta in sicer v povprečju 27 dni. Nadomestilo znaša od 80 do 90 odstotkov in ga zagotavlja država. Kljub temu, da porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka nista ločena, pa vseeno poznajo očetovski dopust, ki traja 2 tedna. Kar 73 odstotkov očetov ga izkoristi v celoti. Nadomestilo za očetovski dopust zagotavlja država. Država zagotavlja nadomestilo tudi v času porodniškega dopusta, vendar pa je pred njegovim nastopom potrebno biti zaposlen določen minimalni čas. Porodniški dopust je zelo fleksibilen in se lahko koristi do otrokovega osmega leta starosti – tudi le po posameznih urah. Porodniški dopust si starša lahko delita, edini pogoj je, da ga ne koristita istočasno – npr. ne moreta ostati doma skupaj po rojstvu otroka in koristiti vsak 240 dni. Istočasno sta lahko doma le v primeru, da tisti, ki je na porodniškem dopustu, zbolí. Le v tem primeru ga lahko nadomesti partner. Na Švedskem se socialni partnerji sestanejo dvakrat letno in ponavljajoča se tema je vprašanje, zakaj so večinoma še vedno ženske tiste, ki se odločajo za porodniški dopust (dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>, 27.2.2005).

ITALIJA – Porodniški dopust v Italiji traja 21 tednov, nadomestilo pa znaša minimalno 80 odstotkov in ga zagotavlja država. Za matere, ki niso zaposlene, je prav tako poskrbljeno in sicer s starševskim nadomestilom. Očetovski dopust v Italiji je zelo omejen oziroma ga ni. Le v izjemnih primerih lahko koristijo porodniški dopust namesto matere. Dopust za nego in varstvo otroka traja najmanj šest in največ 11 mesecev, vendar le v primeru, da si ga starša delita, in sicer največ 6 mesecev mati in največ 7 mesecev oče. Nadomestilo velja brezpogojno za prvih šest mesecev, kasneje pa le, če se dopust koristi pred otrokovim tretjim letom starosti. Nadomestilo za dopust za nego in varstvo otroka je manjše od 80 odstotkov. Dopusta za nego in varstvo otroka ni mogoče kombinirati s polovičnim delovnim časom (dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>, 27.2.2005).

NEMČIJA – Porodniški dopust v Nemčiji traja 14 tednov, nadomestilo zanj pa znaša 100 odstotkov. Tudi v Nemčiji je za nezaposlene matere poskrbljeno s starševskim nadomestilom. Očetovskega dopusta tako kot v Avstriji, tudi v Nemčiji nimajo. Kljub temu pa mnoge kolektivne pogodbe omogočajo od enega do dva dneva plačanega očetovskega dopusta. Dopust za nego in varstvo otroka traja tri leta (od tega sta dve leti plačano, eno leto pa ne), je precej nefleksibilen in ga je potrebno izkoristiti do otrokovega tretjega leta starosti. Koristi ga lahko eden od staršev (ponavadi mati), po preteku porodniškega dopusta. V letu 2001 je le 2,1 odstotka moških izkoristilo možnost, da namesto matere koristi dopust za nego in varstvo otroka. Ženske na vzhodu Nemčije koristijo v povprečju od enega do dve leti dopusta za nego in varstvo otroka, na zahodu pa povprečno od dve do tri leta (dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>, 27.2.2005).

Če se starši lahko dogovorijo z delodajalcem, se tretje leto dopusta za nego in varstvo otroka lahko razdeli v posamezne časovne enote, ki se jih lahko nato koristi do otrokovega osmega leta starosti. Kombiniranje dopusta za nego in varstvo otroka s polovičnim delovnim časom je možno le, če sta izpolnjena dva pogoja: firma, v kateri je eden od staršev zaposlen, mora imeti več kot 15 zaposlenih, skrajšani delovni čas pa mora obsegati od 15 do 30 ur. Do polovičnega delovnega časa pa sta upravičena oba od staršev, če to želita in le v tem primeru si lahko delita dopust za nego in varstvo otroka. V primeru, da otrok zboli, imajo v Nemčiji določeno letno mejo bolniškega dopusta za otroka, na vsakega od staršev. Podaljša se le v primeru, ko za otroka skrbi samo eden od staršev (dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html>, 27.2.2005).

VELIKA BRITANIJA – Porodniški dopust v Britaniji traja 26 tednov. Nadomestilo znaša 90 odstotkov, vendar samo prvih šest tednov, nato se zniža pod 60 odstotkov. Porodniški dopust lahko ženske podaljšajo še za 26 tednov, vendar pa ne prejemajo več nadomestila. Celotna dolžina porodniškega dopusta tako lahko znaša eno leto. Zanimivo je, da porodniško nadomestilo plačuje delodajalec, vendar ga skoraj v celoti dobi povrnjenega prek prispevkov, ki jih plačuje za socialno varnost in drugih davkov,

ki jih plačuje. Konec 90-ih let se je tudi položaj britanskih očetov ob rojstvu otroka precej izboljšal. Danes očetovski dopust v Britaniji traja dva tedna. Dopust za nego in varstvo otroka traja 13 tednov in ga je potrebno izkoristiti do otrokovega petega leta starosti. Starši lahko koristijo največ štiri tedne dopusta za nego in varstvo otroka letno, vendar pa se je o tem, kdaj bodo koristili dopust, potrebno dogovoriti z delodajalcem. Ta vrsta dopusta ni plačana. Kljub temu, da se zdi, da je dopusta za nego in varstvo otroka zelo malo, pa moramo upoštevati, da lahko porodniški dopust, kot sem že omenila, traja celo leto (dostopno na: <http://www.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html> 27.02.2005).

Kot lahko vidimo se od države do države razlikuje, koliko ima porodniškega dopusta, dopusta za nego in varstvo otroka, očetovskega dopusta... Prav tako je različno trajanje in višina nadomestila. V vseh državah pa so ženske tiste, ki večinoma koristijo dopust za nego in varstvo otroka. Na splošno pa lahko rečemo, da je v Sloveniji za porodniški, očetovski in dopust za nego in varstvo otroka zelo dobro poskrbljeno. Prav tako so dobra tudi nadomestila za vse vrste dopusta. Kljub temu pa rodnost pri nas žal upada, saj se pari odločajo po logiki – manj otrok, več jim lahko nudiš.

Velika pomanjkljivost pa obstaja pri ženskah, ki koristijo porodniški dopust, pa prej niso bile zaposlene, saj nadomestilo znaša le nekaj prek 40 tisočakov, kar je zelo malo, kljub socialni pomoči in otroškemu dodatku. Velik problem predstavlja tudi zaposlitev po izteku porodniškega dopusta, saj se ženske dostikrat ne morejo vrniti na staro delovno mesto. In na teh dveh področjih bo morala država še marsikaj postoriti. O vseh teh stvareh si lahko preberemo na različnih slovenskih internetnih portalih za starše, kot sta npr. ringaraja.net in med.over.net, kjer se ženske oz. starši med seboj pogovarjajo, delijo nasvete in izmenjujejo izkušnje.

9. KDO IN KAKO LAHKO VPLIVA NA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA ŽENSK

V zadnjem času se javnost vse bolj zaveda problema usklajevanja poklicne in družinske vloge. Pred zakonom sicer velja enakopravnost obeh spolov, realna slika pa žal govori drugače. Ženske so na delovnem mestu velikokrat diskriminirane in se soočajo z neenakostjo. Pogosto pa to velja tudi doma. Družba moškim in ženskam še vedno pripisuje različne vloge. In zato so v veliki meri še vedno ženske tiste, ki nosijo breme neenakomerne razdelitve gospodinjskega dela in skrbi za otroke. Potrebne so spremembe, ki bodo v pomoč ženskam. Globalne družbene spremembe zahtevajo čas, ki ga ni na pretek. Potrebne bodo spremembe v zakonodaji, med delodajalci, med partnerjem in predvsem pri ženskah samih. Vsakdo se mora vprašati, kaj lahko stori za to, da se položaj žensk izboljša.

9.1. KAKO ŽENSKE SAME LAHKO VPLIVAJO NA TO DA, IZBOLJŠAJO SVOJ POLOŽAJ IN KAJ LAHKO NAREDIJO SKUPAJ S PARTNERJEM?

Kaj lahko storijo ženske?

Predvsem je pomembno, da se ženske zavedajo, da vsega ne morejo opraviti same in da so prav same tiste, ki lahko vplivajo na to, da so manj obremenjene. Pomembno je, da znajo načrtovati in razporediti gospodinjska opravila med družinske člane. Prav vsak lahko pomaga po svojih zmožnostih. Če jim finančno stanje dopušča, lahko za opravila, ki vzamejo največ časa, najamejo gospodinjsko pomočnico. Zavedajo naj se, da ni potrebno, da vse opravijo same, predvsem pa ne smejo pozabiti nase. Tudi zase si morajo vzeti čas in se ukvarjati s stvarmi, ki jih zanimajo.

Pomembno je, da se ženske zavedajo, da morajo s spremembami začeti pri sebi. Mnoge ženske o sebi ne razmišljajo samozavestno in še vedno mislijo, da ženska, ki se odloči za kariero, zapostavlja družino. Za ženske, ki jim uspe imeti kariero in družino, ljudje menijo, da je to le zunanji videz, v resnici pa gre za veliko žrtev in tudi družina je žrtev materine kariere. Dejstvo pa je, da imajo v Sloveniji ženske vendarle možnost izbire. Lahko združujejo kariero in družino (Pahor, 2003a).

Kaj lahko storita partnerja?

Tudi med partnerjema je potrebno usklajevanje in načrtovanje. Partnerja se morata zavedati, da sta enakopravna. Danes, ko so tudi ženske zaposlene tako kot moški ali še bolj, bi se morale domače obveznosti in skrb za otroke enakopravno porazdeliti med partnerja. Razumeti morata drug drugega kot posameznika in neprestano usklajevati poklicno in družinsko življenje obeh. Prav tako pa ne smeta pozabiti, da potrebujeta tudi čas zase – brez otrok in partnerja.

Pomembno je partnersko načrtovanje življenjskih karier. Mladi se veliko pogovarjajo o poklicnih ambicijah, pozabljajo pa na pogovor o življenju izven družine. Pomembno je, da znata partnerja uskladiti svoje kariere tako, da ne pride pri obeh istočasno do prevelikih zahtev na posameznih področjih življenja. Načrtovanje življenjske kariere nam je zaenkrat še precej tuje. Vendar le s tem lahko omilimo obremenitve, s katerimi se srečujemo in konflikte, do katerih prihaja med partnerjema (Kozmik, Neubauer, 1995: 8).

9.2. KAJ LAHKO NAREDIJO DELODAJALCI IN KAJ DRŽAVA?

Kaj lahko storijo delodajalci?

Delodajalci bi se morali bolj zanimati za želje in potrebe zaposlenih, ko gre za načrtovanje in razporejanje delovnega časa. Prav tako bi morali imeti več razumevanja za mlade ženske brez otrok, ki iščejo prvo zaposlitev, za mlade mamice, ki so zaposlene v njegovem podjetju in morali bi spodbujati moške k odločitvi za očetovski dopust. Zaželeno je tudi pomoč delodajalca pri varstvu otrok. Pri večjih podjetjih bi bilo smotno razmisliti o ustanovitvi vrtca za otroke zaposlenih. Na ta način bi se verjetno marsikatera mamica (pa tudi očka) predčasno vrnila v službo, saj bi se zavedala, da je otrok v bližini in lahko vsak trenutek preveri, kaj se z njim dogaja. Na prvem mestu vsakega lastnika podjetja ali menedžerja je seveda dobiček. Zavedati pa se mora, da delavci delajo več in bolj učinkovito če vedo, da bo delodajalec poskrbel zanje tudi v primeru, da imajo družinske obveznosti. V zameno pa bi se morali zaposleni zavedati, da morajo maksimalno izkoristiti delovni čas in v okviru delovnega časa opraviti kar največ.

Podjetja lahko moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti zaposlovanja, napredovanja in nagrajevanja. Delodajalci lahko tudi prepoznajo potrebe, ki jih ima določena skupina zaposlenih, na primer žensk in jih skušajo zadovoljiti. Martin in Wallace navajata šest možnih načinov za zadovoljevanje specifičnih ženskih potreb (Kanjuo Mrčela, 1996: 166):

- Alternativni načini načrtovanja kariere,
- podaljšani dopusti,
- gibljiv urnik,
- gibljiv delovni čas in delo doma,
- delitev dela,
- telekomunikacijske povezave.

V ZDA poznajo tako imenovane načrte za napredovanje mater. Ti načrti se imenujejo Mommy track: Ženske z majhnimi otroki imajo možnost krajšega ali gibljivega delovnega časa, od njih se ne zahteva, da gredo čez noč na službeno potovanje, delo si lahko razdelijo, vendar s tem sprejmejo nižjo plačo in počasnejše

napredovanje... Nekateri take programe ocenjujejo kot novo obliko spolne diskriminacije in zahtevajo enake programe tudi za očete (Kanjuo Mrčela, 1996: 168).

Žal se za ženske predpostavlja, da so manj zanesljiva delovna sila, ker so obremenjene z družinskimi obveznostmi. Iz tega sledi, da se ne splača vlagati v njihovo izobraževanje, niti si ne »zaslužijo« zasedati vodilnih mest, ki so že tako v večini rezervirana za moške. Ta miselnost se žal vse bolj začinja uveljavljati tudi pri nas. Zelo pomembna kategorija, ki mora spremeniti to miselnost, so seveda delodajalci, saj imajo veliko družbeno moč. Počasi se morajo začeti zavedati, da so tudi ženske kljub temu, da so matere in žene, veliko sposobne in da jim ne predstavljajo samo stroškov, ampak jim lahko tudi veliko dajo. V zameno pa morajo biti delodajalci prožnejši pri načrtovanju delovnega časa (npr. gibljiv ali skrajšan delovni čas), starševskega dopusta, bolniških... Navsezadnje večina ljudi vsaj enkrat v življenju postane oče ali mama. Delovni čas je potrebno nujno spremeniti tako, da ne bo več samoumevno predpostavljati, da je ženska doma, če ima otroke. Delodajalec mora sprejeti dejstvo, da je vsaka ženska povprečno enkrat ali dvakrat v življenju upravičeno odsotna zaradi otroka in takrat se delovni procesi organizirajo drugače. Čez eno leto, pa se ženska z novim zagonom vrne.

Marta Turk omenja več rešitev, s katerimi bi delodajalci lahko pomagali zaposlenim (Pahor: 2003a):

- Interno popoldansko varstvo: v podjetjih naj bi uredili sobe, kjer bi otroci preživeli čas od zaključka pouka do konca delovnega dne starša.
- Delo na daljavo: za moderne podjetniške dejavnosti so virtualne pisarne oz. informacijska tehnologija velika priložnost. Vendar to pomeni imeti veliko zaupanje v človeka, ki dela doma, da se zaveda vseh odgovornosti in obveznosti. Delo na daljavo seveda ni možno pri vseh poslovnih procesih.
- Odnosi v podjetju: bistveno je dopolnjevanje delodajalca in delojemalca. Obe strani morata razmišljati o tem, kaj lahko naredita za drugo stran.

Kaj lahko stori država?

Država lahko pomaga na več načinov. Na primer:

- Dostopna mreža in cena vrtcev in jasli,
- fleksibilen delovni čas,
- ohraniti dolžino in plačilo porodniškega dopusta,
- spodbujati h koriščenju očetovskega dopusta,
- pomoč delodajalcem pri stroških, ko je ženska na porodniškem dopustu,
- brezplačno šolanje,
- primerni otroški dodatki,

- primerna in dostopna skrb za ostarele in invalidne, da se razbremenijo njihove družine,
- večja zastopanost žensk v politiki,
- zagotavljanje zaposlitve za mlade.

Država bi lahko sestavila načrt in se zgledovala tudi po nekaterih drugih državah. Na primer Avstralija in Nova Zelandija, kjer imajo izdelane zelo precizne programe za uresničevanje enakih možnosti za oba spola – po vzorih, ki že obstajajo in jih že preizkušajo v praksi. V načrtu je treba jasno opredeliti kaj storiti, kako delovati na različnih ravneh in kdo nosi odgovornost. Opredeljeni in jasni morajo biti cilji, sredstva in nosilci dejavnosti. Najsplošnejši cilji so že definirani v resoluciji o temeljih oblikovanja družinske politike v Republiki Sloveniji, vendar jih je potrebno narediti uporabne (Kozmik, Neubauer, 1995: 15).

Marta Turk pravi, da se je treba problema rešiti organizirano, pri čemer ima država ključno vlogo. Vrtci morajo biti podjetniško naravnani tako glede delovnega časa, kot tudi skupin in načina sprejemanja otrok. Vrtec (ali vsaj nekateri posebni vrtci) bi moral biti odprt do večera in imeti manj formalnih omejitev kot jih ima sedaj. Prav tako Turkova pravi, naj bi država del prispevkov preusmerila v podjetniško organizirane varstvene skupine. Za zdaj je pri nas edina pobuda ta, da so nekatere varuške podaljšale svoj delovni čas in vrtci k njim napotijo presežke otrok. Preureditev vrtcev je nujna, če se želimo približati današnjemu hitremu tempu življenja (Pahor, 2003a).

10. ANKETA MED SLOVENSKIMI PODJETNICAMI IN PODJETNIKI

V sklopu moje diplome sem opravila tudi anketo med slovenskimi podjetnicami in podjetniki o tem, kako usklajujejo kariero in starševstvo. Anketo sem opravila med slovenskimi podjetniki in podjetnicami, ki sem jih naključno izbrala v telefonskem imeniku, med podjetniki in podjetnicami, izbranimi prek znancev in poznanstev, ter med podjetnicami katerih naslove sem dobila v zborniku informacijskega središča META. Ankete sem večinoma pošiljala po elektronski pošti, približno tretjina pa jih je pridobljenih osebno.

Anketa je bila anonimna, navesti ni bilo treba nobenih osebnih podatkov, po katerih bi posameznika lahko takoj prepoznali. Drugače mislim, da bi bilo izpolnjene ankete še težje dobiti.

Končni cilj je bil zbrati vsaj dvajset moških podjetnikov in dvajset ženskih podjetnic. Ankete sem zbirala tri mesece in sicer od začetka maja do konec julija 2004. Na koncu mi je uspelo dobiti petinpetdeset anket – trideset moških in petindvajset ženskih.

Odziv podjetnikov in podjetnic je bil zelo slab. Od približno petsto anket poslanih po elektronski pošti, sem dobila le približno trideset odgovorov. Od tega je bil odziv moških podjetnikov bistveno boljši od ženskih podjetnic. Od dobrih tridesetih izpolnjenih anket, jih je bilo kar dve tretjini moških in le ena tretjina žensk.

Na splošno lahko rečem, da je bilo pridobiti petdeset anket bistveno težje, kot sem si na začetku pisanja diplome sploh lahko predstavljala. Vsekakor si nisem mislila, da bo zbiranje petdesetih anket trajalo cele tri mesece.

Glavni razlog za to je verjetno ta, da podjetniki in podjetnice poleg vseh ostalih obveznosti težko najdejo čas še za izpolnjevanje ankete. Sploh, če jih za izpolnitev ankete prosi neka nepoznana oseba.

Cilj ankete je bil pridobiti naslednje podatke:

- Starost podjetnika oz. podjetnice,
- stopnja izobrazbe,
- poklic in delo, ki ga opravljajo, ter poklic partnerja oz. partnerke,
- zakonski status,
- število in starost otrok,
- koliko ur dnevno preživijo v službi in kje so med tem časom otroci,
- ali so izkoristili porodniški oz. očetovski dopust,
- kdo je varoval otroka, če mati ni v celoti koristila porodniškega dopusta,
- kako pogosto vzamejo bolniško zaradi otrok,

- ali bi bili pripravljeni delati polovičen delovni čas ali celo ostati doma,
- kaj ima prednost – družina ali kariera,
- kako pogosto prihaja do konflikta med kariero in družino in kako bi se dalo omiliti ta konflikt,
- kako so razporejene gospodinjske obveznosti v družini,
- kako je zapolnjen prosti čas otrok,
- koliko prostega časa imajo in kako ga izkoristijo,
- ali je po njihovem mnenju lažje podjetnicam ali podjetnikom.

Podjetnike in podjetnice, ki imajo starejše ali odrasle otroke sem prosila, naj na tista vprašanja ki se nanašajo na manjše otroke odgovarjajo tako, kot je to veljalo pred leti, ko so bili otroci še manjši.

10.1. REZULTATI ANKETE – ŽENSKE

1.) Starost podjetnice

Pod 30 let	/
30-34 let	32%
35-39 let	24%
40-44 let	16%
45-49 let	16%
50 in več let	12%

Povprečna starost podjetnice iz moje ankete je 39,3 leta. Večina podjetnic pade v starostno skupino med 30 in 34 let. V tej starostni skupini je skoraj ena tretjina (32 odstotkov) vseh podjetnic. Več kot polovica podjetnic (56 odstotkov) pa je starih manj kot 40 let. Če upoštevamo ta podatek lahko ugotovimo, da se podjetništvo in otroci pri nas ne izključujejo. Zanimivo je, da v raziskavi ni nobene podjetnice mlajše od 30 let. To verjetno lahko razložimo s tem, da ima večina podjetnic visokošolsko izobrazbo, kar pomeni šolanje do štiriindvajsetega leta ali še dlje, ter da je bila starost matere ob rojstvu prvega otroka v letu 2002 27,2 let in se je v desetih letih dvignila kar za tri leta (dostopno na: http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?poglavje=4&leto=2003&jezik=sj, 24.10.2004).

2.) Vaša stopnja izobrazbe

Osnovna šola	/
Poklicna šola	12%
Srednješolska	24%
Višješolska	20%
Visokošolska	44%
Magisterij, doktorat	/

Ugotovimo lahko, da je večina podjetnic visoko izobraženih. Kar dve tretjini podjetnic (64 odstotkov) imata višjo oz. visoko izobrazbo. Srednješolsko izobrazbo ima 24 odstotkov, poklicno pa 12 odstotkov podjetnic.

3.) Kaj ste po poklicu

Ekonomist, ekonomski tehnik, komercialist	48%
Frizerka/kozmetičarka	16%
Ostalo	36%

Skoraj polovica podjetnic (48 odstotkov) je na vprašanje o tem, kaj so po poklicu, odgovorilo z: (diplomirani) ekonomist, ekonomski tehnik ali komercialist. Štiri podjetnice (16 odstotkov) so frizerke oz. kozmetičarke, ostale (36 odstotkov) pa opravljajo poklice kot so: odvetnica, davčni inšpektor, komerciala...

4.) Kakšno delo opravljate

Samostojna podjetnica	20%
Frizerski/kozmetični salon	16%
Direktorica oz. vodja podjetja	32%
Računovodstvo/knjigovodstvo	16%
Ostalo (odvetnica, davčni inšpektor...)	16%

Več kot polovica podjetnic (52 odstotkov) vodi podjetje. 20 odstotkov jih je samostojnih podjetnic, 32 odstotkov pa je direktoric oz. vodij podjetja. 16 odstotkov jih opravlja računovodsko oz. knjigovodsko delo, 16 odstotkov pa delo odvetnice, davčnega inšpektorja in komercialno delo.

Podjetnice so vprašanje razumele različno. Nekatere se dejansko odgovorile s kakšnim delom se večinoma ukvarjajo, druge so napisale samostojna podjetnica, direktorica... Tudi direktorice dostikrat opravljajo npr. računovodsko delo, prav tako so podjetnice, ki so napisale, da npr. opravljajo računovodsko delo, dostikrat tudi samostojne podjetnice oz. direktorice. Tako da analiza vprašanja verjetno ne kaže dejanskega stanja.

5.) Zakonski status

Poročena	60%
Samska	8%
Ločena	8%
Živi s partnerjem	24%

Večina slovenskih podjetnic iz opravljene raziskave je poročenih (60 odstotkov) ali pa jih živi s partnerjem (24 odstotkov), kar skupaj predstavlja večino (84 odstotkov) podjetnic. Samski sta dve podjetnici (8 odstotkov), od tega je ena dejansko samska, ena pa je vdova. Prav tako sta dve podjetnici (8 odstotkov) ločeni.

6.) Koliko otrok imate?

Enega	20%
Dva	68%
Tri	12%
Več kot tri	/

Največ podjetnic iz opravljene raziskave ima 2 otroke (68 odstotkov). Ta delež predstavlja 17 podjetnic od petindvajsetih. Pet podjetnic oz. 20 odstotkov ima enega otroka, 3 podjetnice oz. 12 odstotkov pa ima tri otroke. Več kot tri otroke nima nobena od anketiranih.

6.a) Koliko so otroci stari

Povprečna starost otrok je 13,3 let.

7.) Koliko ur dnevno preživite v službi?

Osem ali manj	12%
Od osem do deset ur	48%
Deset do dvanajst ur	36%
Več kot dvanajst ur	4%

Skoraj polovica podjetnic (48 odstotkov) v službi preživi osem do deset ur. Tudi delež podjetnic, ki v službi preživijo deset do dvanajst ur, je kar visok in znaša 36 odstotkov. Osem ur ali manj v službi preživi le 12 odstotkov podjetnic, več kot dvanajst ur pa samo 4 odstotke oz. ena sama anketirana podjetnica. Vendar moramo upoštevati, da gre za podjetnico, ki ima že skoraj odrasle otroke (15 in 25 let).

8.) Kdo pazi otroke med tem ko ste v službi (oz. kdo jih je pazil, če so otroci že večji)?

Vrtec (javni, privatni)	41,5%
Zasebna varuška na domu	8,5%
Zasebna varuška na svojem domu	8,5%
Stari starši	33%
Drugi sorodniki	/
Drugo (šola, mož, podaljšano bivanje...)	8,5%

Večina podjetnic ima med delovnim časom otroke v vrtcu (41,5 odstotka), naj gre za javni ali zasebni vrtec. Na drugem mestu so stari starši (33 odstotkov). Kombinacija vrtca in starih staršev se pojavi kar pri 24 odstotkih anketiranih podjetnic. Ostale možnosti so razporejene popolnoma enakomerno. Zasebna varuška 8,5 odstotka, zasebna varuška na svojem domu 8,5 odstotka in ostalo (šola, mož, podaljšano bivanje...) 8,5 odstotka.

9.) Ali ste v celoti izkoristili porodniški dopust?

Da – pri vseh otrocih	52%
Le pri enem od otrok	8%
Ne	40%
Drugo	/

Le malo več kot polovica (52 odstotkov) anketiranih podjetnic je v celoti izkoristila porodniški dopust. 8 odstotkov jih je porodniški dopust v celoti izkoristilo le pri enem od otrok, kar 40 odstotkov pa se jih je predčasno vrnilo na delovno mesto.

9.a) Če porodniškega dopusta niste izkoristili v celoti, prosim napišite kdo je varoval otroka med tem, ko ste se vrnili v službo?

Partner	/
Stari starši	46,5%
Vrtec (javni, privatni)	20%
Varuška	33,5%
Drugo	/

Podjetnicam, ki so se v službo vrnile še pred iztekom porodniškega dopusta oz. dopusta za nego in varstvo otroka, so otroka v večini primerov (46,5 odstotka) varovali otrokovi stari starši. Na drugem mestu je varuška s 33,5 odstotka in na tretjem mestu vrtec z 20 odstotki. Zanimivo je, da v nobenem primeru otroka ni varoval mož oz. partner. Sploh pri mlajših otrocih je že obstajala možnost, da se dopust za nego in varstvo otroka prenese na očeta, vendar je ni izkoristil nihče.

10.) Kje je bil prvi otrok med porodniškim dopustom za drugega otroka (oz. prvi in drugi med porodniško za tretjega otroka)?

Pri meni doma	43,5%
V vrtcu (javni, privatni)	39%
Pri starih starših	/
Drugo (šola)	17,5%

Pri podjetnicah, ki imajo več kot enega otroka je bil prvi otrok (oz. prvi in drugi) med naslednjo porodniško, pri njih doma (43,5 odstotka). V 39 odstotkih je otrok kljub materini porodniški ostal v vrtcu, 17,5 odstotka podjetnic pa je izbralo možnost drugo. In pri vseh teh primerih so bili otroci med materinim porodniškim dopustom v šoli.

11.) Kako pogosto vzamete bolniško zaradi otrok?

Vedno, ko je otrok bolan	4%
Večinoma zmeraj, ko je otrok bolan	36%
Redko	32%
Nikoli	28%

Kar 60 odstotkov podjetnic zaradi bolezni otroka nikoli ali redko vzame bolniško. 36 odstotkov jih vzame bolniško večinoma zmeraj in le ena podjetnica (4 odstotke) vedno, ko otrok zboli.

12.) Kdo je ponavadi z otrokom, ko zboli?

Jaz	48,5%
Partner	10%
Stari starši	38,5%
Varuška	3%
Drugo	/

Kljub temu, da več kot polovica podjetnic redko ali nikoli ne vzame bolniške zaradi otroka, pa jih je vseeno skoraj polovica (48,5 odstotka) z otrokom, kadar zboli. To lahko pojasnimo tudi s tem, da podjetnice velikokrat delajo doma in imajo otroka lahko pri sebi. 38,5 odstotka podjetnic bolnega otroka prepusti starim staršem, le v 10 odstotkih primerov za otroka poskrbi oče. 3 odstotke oz. ena sama podjetnica pa otroka prepusti varuški. Upoštevati pa moramo, da gre pri tem za podjetnico, ki je ločena in živi sama z otrokom, tako da mogoče niti nima druge možnosti.

13.) Ali ste zaradi otrok kdaj delali polovičen delovni čas (oz. imate ta namen v prihodnosti)?

Da	12%
Ne	88%

Kar 88 odstotkov podjetnic zaradi otrok ni bilo in ni pripravljenih delati polovičen delovni čas. Le 12 odstotkov jih je ali jih ima še namen izkoristiti to možnost.

14.) Bi bili pripravljeni iz kakršnegakoli razloga ostati doma kot gospodinja (če finančno stanje ne bi bilo ovira)?

Da	36%
Ne	64%

Le 36 odstotkov podjetnic bi bilo pripravljenih ostati doma. Kar 64 odstotkov, pa se jih kljub finančni preskrbljenosti ne bi bilo pripravljenih odpovedati karieri. To vprašanje potrjuje razne raziskave, ki razkrijejo, da si ženske želijo delati (glej poglavje 8.1.).

15.) Imate kdaj občutek, da ima vaša kariera prednost pred družino?

Da	16%
Včasih	60%
Nikoli	24%

Le 24 odstotkov podjetnic nima nikoli občutka, da ima njihova kariera prednost pred družino. Kar 76 odstotkov pa jih ima vsaj občasno ta občutek.

16.) Ali vi sami dajete prednost karieri pred družino?

Da	4%
Včasih	40%
Ne	56%

Več kot polovica podjetnic (56 odstotkov) nikoli ne daje prednosti karieri. Ena podjetnica (4 odstotke) daje karieri prednost, vendar nima izbire, saj je partner brezposeln in je od njenega dohodka družina ekonomsko odvisna. 40 odstotkov podjetnic pa daje prednost karieri le občasno.

17.) Ali kdaj dajete prednost družini pred kariero? In če dajete prednost, v kakšnih primerih?

Da	88%
Ne	12%

Kar 88 odstotkov jih večkrat daje prednost družini pred kariero. In sicer gre pri tem večinoma za boleznj otrok, nujne družinske primere, dopust in vikend. Kar 12 odstotkov pa ne daje prednosti družini pred kariero. Vendar ta odstotek nekako ni pravilen, če ga primerjamo s prejšnjim vprašanjem, kjer je ena sama podjetnica odgovorila, da vedno daje prednost karieri pred družino.

18.) Ali vam partner in otroci kdaj očitajo, da preveč delate?

Da	32%
Včasih	52%
Ne	16%

Kar 84 odstotkov podjetnic se vsaj občasno srečuje z očitki, da preveč delajo. To je razumljivo, če upoštevamo, da jih 48 odstotkov preživi v službi osem do deset ur, 36 odstotkov pa celo deset do dvanajst ur (vprašanje 7). Le 16 odstotkov podjetnic se s takimi očitki ne srečuje.

19.) Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?

Nikoli	8%
Redko	8%
Včasih	68%
Pogosto	16%
Vedno	/

Večina podjetnic (68 odstotkov) vsaj občasno čuti konflikt med kariero in družino. 16 odstotkov konflikta ne čuti oz. ga čuti redko, 16 odstotkov pa se s konfliktom pogosto srečuje.

20.) Na kakšen način bi se po vašem mnenju dalo omiliti ta konflikt?

Ne vidi rešitve	36%
Dodatna delovna sila	16%
S sodelovanjem vseh članov družine	16%
Ostalo	32%

Več kot ena tretjina podjetnic ne vidi načina, kako omiliti konflikt. 16 odstotkov jih meni, da bi konflikt lahko omilile z zaposlitvijo dodatne delovne sile (kar pa je povezano z visokimi stroški), 16 odstotkov jih meni, da bi se konflikt zmanjšal s sodelovanjem vseh članov družine, 32 odstotkov pa rešitev vidi v organizaciji, v zaposlitvi partnerja, v jemanju dela brez čustev, v daljšem odprtju vrta...

21.) Kaj je po poklicu vaš partner?

Brez partnerja (vdova, ločena)	20%
Avtomehanik	12%
Strojniki	12%
Ostalo	56%

Brez partnerja je 20 odstotkov podjetnic, pri eni podjetnici, ki ima partnerja, pa le-ta še ni dokončal šolanja. 12 odstotkov partnerjev je avtomehanikov in prav toliko (12 odstotkov) jih je strojnikov. Ostale možnosti se pojavijo posamično in sicer: orodjar, arhitekt, frizer, fotograf, ekonomist, fizik, profesor, kuhar, inštalater...

22.) Kako je zapolnjen prosti čas otrok?

So pri starih starših	25%
Interesne dejavnosti	36%
Sami poskrbijo za svoj prosti čas	22%
Ne vem	/
Drugo	17%

Večina otrok med prostim časom obiskuje interesne dejavnosti – 36 odstotkov. 25 odstotkov otrok prosti čas preživlja pri starih starših, 22 odstotkov jih samih poskrbi za prosti čas (upoštevati je treba, da gre večinoma za starejše otroke), 17 odstotkov pa jih pade v možnost drugo: so z očetom, se ukvarjajo s športom, na izletih, z varuško...

23.) Kdo večinoma opravlja gospodinjska dela?

Jaz	52%
Partner	/
Oba s partnerjem	36%
Otroci	4%
Najeta pomoč	8%
Drugo	/

Kljub temu, da so podjetnice in v službi preživijo veliko časa, jih kar 52 odstotkov še vedno v večini opravi tudi gospodinjska dela. 36 odstotkov si jih gospodinjska dela deli s partnerjem, pri 4 odstotkih večino gospodinjskih del opravijo otroci, pri 8 odstotkih pa najeta pomoč. Glede na to, da nobena od anketiranih podjetnic nima za moža oz. partnerja, podjetnika, bi stanje lahko bilo drugačno. Niti v enem primeru partner ne opravlja večinoma gospodinjskih del. Miselnost ljudi, da so otroci in gospodinjstvo ženska stvar, je še vedno trdno zasidrana.

24.) Koliko prostega časa imate?

Do dve uri dnevno	52%
Od dve do štiri ure dnevno	20%
Več kot štiri ure dnevno	12%
Nimam prostega časa	16%

Polovica podjetnic (52 odstotkov) ima največ dve uri prostega časa dnevno. 20 odstotkov jih ima dve do štiri ure, 12 odstotkov pa več kot štiri ure. Kar 4 podjetnice oz. 16 odstotkov jih pravi, da prostega časa nima.

24.a) Kako izkoristite svoj prosti čas (če ste zgoraj obkrožili eno od prvih treh vprašanj)?

Sprehodi	21,5%
Izleti	19%
Igra z otroki	33%
Prijatelji	14,5%
Drugo	12%

Največ podjetnic svoj prosti čas izkoristi za ukvarjanje z otroki (33 odstotkov). Sledijo sprehodi z 21,5 odstotka, izleti z 19 odstotki, prijatelji 14,5 odstotka in ostalo (telovadba, šport, risanje...) 12 odstotkov.

25.) Ali menite da je moškim podjetnikom lažje in zakaj?

Da	92%
Ne	8%

Skoraj vse podjetnice (92 odstotkov) menijo, da je moškim podjetnikom lažje. Glavni razlog vidijo v tem, da je sta gospodinjstvo in otroci še vedno v največji meri obveznost žensk. Le dve od anketiranih podjetnic pravita, da moškim podjetnikom ni nič lažje in sicer zato, ker so časi težki za vse in ker otrok potrebuje ljubezen in bližino obeh staršev.

10.2. POVPREČNA PODJETNICA (POVZETEK ANKETE)

Povprečna podjetnica iz moje ankete je stara 39 let, ima visokošolsko izobrazbo, je po poklicu ekonomistka ali komercialistka in je direktorica podjetja ali samostojna podjetnica. Je poročena in ima v povprečju dva otroka najstniških let. Večinoma v celoti izkoristi porodniški dopust. V službi preživi od osem do deset ur, med tem časom so otroci v vrtcu. Ko otrok zboli skoraj vedno vzame bolniško in ostane z njim. Zaradi otrok ni in ne bo nikoli delala polovičen delovni čas, prav tako ni pripravljena ostati doma kot gospodinja, kljub finančni preskrbljenosti. Večkrat ima občutek, da ima kariera prednost pred družino, vendar se trudi zavestno postaviti družino na prvo mesto, zlasti v primeru bolezni otrok, med dopusti in vikendi. Kljub temu ji partner in otroci občasno očitajo, da je preveč zaposlena. Vsaj občasno čuti konflikt med kariero in družino in se trudi ta konflikt razrešiti npr. z organizacijo, z daljšim odprtjem vrtca... V prostem času so njeni otroci večinoma zaposleni z interesnimi dejavnostmi ali pa zanje poskrbijo stari starši. Kljub podjetništvu še vedno opravi tudi večino gospodinjskih del in ima manj kot dve uri prostega časa dnevno, ki ga večinoma izkoristi za ukvarjanje in igro z otroki. Meni, da ji je kot podjetnici zaradi otrok in gospodinjskih opravil težje kot podjetnikom.

10.3. REZULTATI ANKETE - MOŠKI

1.) Starost podjetnika

Pod 30 let	10%
30-34 let	3,5%
35-39 let	23,5%
40-44 let	26,5%
45-49 let	20%
50 in več let	16,5%

Povprečna starost podjetnika iz raziskave je 42,6 let. V skupino pod 30 let pade 10 odstotkov podjetnikov, kar je precej če upoštevamo, da podjetnic v tej starostni skupini ni. Največ podjetnikov je starih med 40 in 44 let – 26,5 odstotka in med 35 in 39 let – 23,5 odstotka. Med 30 in 34 let je star en sam podjetnik (3,5 odstotka), med 45 in 49 let pade 20 odstotkov podjetnikov, nad 50 let pa je starih 16,5 odstotka podjetnikov.

2.) Vaša stopnja izobrazbe

Osnovna šola	/
Poklicna šola	20%
Srednješolska	26,5%
Višješolska	23,5%
Visokošolska	26,5%
Magisterij, doktorat	3,5%

Največ podjetnikov ima srednješolsko (26,5 odstotka) ali visokošolsko (26,5 odstotka) izobrazbo. Poklicno šolo ima 20 odstotkov podjetnikov, višješolsko 23,5 odstotka, magisterij ali (in) doktorat pa ima en sam anketiran podjetnik (3,5 odstotka).

3.) Kaj ste po poklicu?

Ekonomist, ekonomski tehnik, komercialist	30%
Elektro inženir	20%
Strojniki	16,5%
Avtoličar/avtomehanik	7%
Ostalo	26,5%

Največ podjetnikov je po poklicu ekonomistov, ekonomskih tehnikov in komercialistov (30 odstotkov). Sledijo jim elektro inženirji z 20 odstotki, strojniki s 16,5 odstotki in avtoličarji oz avtomehaniki s 7 odstotki. Možnost ostalo je izbralo 26,5 odstotka anketiranih in sicer so navedli poklice kot so: pravnik, kamnosek, trener, lesarski tehnik, grafik, tehnolog...

4.) Kakšno delo opravljate?

Direktor oz. vodja podjetja	40%
Samostojni podjetnik	36,5%
Komercialist	7%
Ostalo	16,5%

Dvanajst (40 odstotkov) anketiranih podjetnikov je direktorjev oz. vodij podjetja, enajst oz. 36,5 odstotka je samostojnih podjetnikov, dva oz. 7 odstotkov pa sta komercialista. Možnost ostalo je izbralo 16,5 odstotka podjetnikov, dela, ki so jih našteali, pa so: trener, tiskar, sodni izvedenec, projektant...

5.) Zakonski status

Poročen	80%
Samski	3,5%
Ločen	6,5%
Živi s partnerko	10%

Kar 80 odstotkov podjetnikov je poročenih, še 10 odstotkov pa jih živi s partnerko. Samski je en sam podjetnik oz. 3,5 odstotka, dva podjetnika (6,5 odstotka) pa sta ločena.

6.) Koliko otrok imate?

1 otroka	30%
2 otroka	46,5%
3 otroke	20%
Več kot tri otroke	3,5%

Večina podjetnikov ima dva otroke – 46,5 odstotka. Enega otroka ima 30 odstotkov podjetnikov, tri otroke ima 20 odstotkov podjetnikov, več kot tri otroke pa ima en sam anketiran podjetnik (3,5 odstotka).

6.a) Koliko so otroci stari?

Povprečna starost otroka je 13,9 let.

7.) Koliko ur dnevno preživite v službi?

Osem ali manj	3,5%
Od osem do deset ur	43%
Deset do dvanajst ur	50%
Več kot dvanajst ur	3,5%

Natanko polovica podjetnikov (50 odstotkov) preživi v službi deset do dvanajst ur. Sledijo jim podjetniki, ki preživijo v službi med osem in deset ur. Manj kot osem in več kot dvanajst ur pa preživi v službi samo po en anketiran podjetnik.

8.) Kdo pazi otroke med tem ko ste v službi (oz. kdo jih je pazil, če so otroci že večji)?

Žena/partnerka	23,5%
Vrtec (javni, privatni)	39%
Zasebna varuška na domu	2,5%
Zasebna varuška na svojem domu	14%
Stari starši	21%
Drugi sorodniki	/
Drugo	/

V večini primerov so njihovi otroci med delovnim časom v vrtcu (39 odstotkov) ali pri ženi oz. partnerki (23,5 odstotka). 21 odstotkom za otroke med delovnim časom poskrbijo stari starši, 16,5 odstotkov pa jih ima najeto varuško.

9.) Ali ste izkoristili očetovski dopust?

Da – pri vseh otrocih	/
Le pri enem od otrok	3,5%
Ne	96,5%
Drugo	/

Kar 96,5 odstotka podjetnikov ni izkoristilo očetovskega dopusta. Večinoma gre sicer za primere, ko so otroci starejši in očetovskega dopusta še ni bilo možno koristiti. Vendar pa ima približno četrtnina podjetnikov otroke stare manj kot pet let in bi očetovski dopust lahko izkoristili. Le eden od očetov je dopust izkoristil pri enem od svojih otrok.

9.a) Zakaj očetovskega dopusta niste izkoristili? (Če ste zgoraj obkrožili odgovor a, na to vprašanje ne odgovarjajte)

Brez komentarja	30%
Ga še ni bilo	36,5%
Ni bilo časa	6,5%
Dogovor s partnerko	6,5%
Ni bilo potrebe	3,5%
Bi ga pa ga še ni bilo	3,5%
Zaradi službe (nisem mogel zapustiti dela)	13,5%

30 odstotkov podjetnikov na vprašanje zakaj niso koristili očetovskega dopusta ni odgovorilo. 36,5 odstotka jih pravi, da te možnosti še ni bilo. 6,5 odstotka jih ni imelo časa, 6,5 odstotka se jih je tako dogovorilo s partnerko, 3,5 odstotka pravi, da ni bilo potrebe, 3,5 odstotka bi ga, pa ga še ni bilo, 13,5 odstotka pa očetovskega dopusta ni koristilo zato, ker niso mogli zapustiti dela.

10.) Kako pogosto vzamete bolniško zaradi otrok?

Vedno, ko je otrok bolan	/
Večinoma zmeraj, ko je otrok bolan	/
Redko	36,5%
Nikoli	63,5%

Podjetniki praktično nikoli ne vzamejo bolniške zaradi bolnega otroka. Kar 63,5 odstotka nikoli ne vzame bolniške, 36,5 odstotka pa redko.

11.) Kdo je ponavadi z otrokom, ko zboli?

Žena/partnerka	71,5%
Jaz	8,5%
Stari starši	20%
Varuška	/
Drugo	/

Ko otrok zboli, je v 71,5 odstotkih z njim mati, v 20 odstotkih stari starši in le v 8,5 odstotkih oče (podjetnik). Vendar če gledamo zgornje odgovore, se zdi teh 8,5 odstotka previsokih. Razen v primeru, če gre za podjetje, kjer so poslovni in zasebni prostori v isti hiši in je to izvedljivo.

12.) Ali ste zaradi otrok kdaj delali polovičen delovni čas (oz. imate ta namen v prihodnosti)?

Da	6,5%
Ne	93,5%

Kar 93,5 odstotka podjetnikov ni in ne bo zaradi otrok nikoli delalo polovičnega delovnega časa. Le 6,5 odstotka jih je oz. bo izkoristilo to možnost.

13.) Imate kdaj občutek, da ima vaša kariera prednost pred družino?

Da	30%
Včasih	43,5%
Nikoli	26,5%

Skoraj tri četrtine podjetnikov ima vsaj občasno občutek, da ima njihova kariera prednost pred družino. In sicer pravijo, da je delo pač najvažnejše, da to zahteva narava posla, da je delo edini vir dohodka, da podjetje ne more brez njih... Le ena četrtina (26,5 odstotka) nima nikoli tega občutka. In sicer pravijo da zato, ker je družina na prvem mestu, da z družino preživijo dovolj časa in se potrudijo za uravnoteženje med delom in družino.

14.) Ali vi sami dajete prednost karieri pred družino?

Da	10%
Včasih	43,5%
Ne	46,5%

Vsaj občasno daje prednost karieri pred družino več kot polovica podjetnikov (53,5 odstotka). Ostalih 46,5 odstotka karieri nikoli ne da prednosti.

15.) Ali kdaj dajete prednost družini pred kariero? In če dajete prednost, v kakšnih primerih?

Da	60%
Ne	40%

Porazdelitev pri tem vprašanju je podobna prejšnjemu. 60 odstotkov daje prednost družini in sicer med dopusti (počitnicami), ob vikendih in takrat, ko jih družina resnično potrebuje. Kar 40 odstotkov pa družini nikoli ne da prednosti.

16.) Ali vam žena/partnerka in otroci kdaj očitajo, da preveč delate?

Da	46,5%
Včasih	43,5%
Ne	10%

Kar 90 odstotkov podjetnikov se vsaj občasno srečuje z očitki, da preveč delajo. Kar je razumljivo, če upoštevamo, da jih kar 40 odstotkov družini nikoli ne da prednosti. Le 10 odstotkov podjetnikov se s takimi očitki ne srečuje.

17.) Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino?

Nikoli	13,5%
Redko	30%
Včasih	33,5%
Pogosto	23%
Vedno	/

Več kot polovica podjetnikov (56,5 odstotka) vsaj občasno čuti konflikt med kariero in družino. 30 odstotkov podjetnikov le redko čuti konflikt, le 13,5 odstotka pa konflikta sploh ne čuti.

18.) Na kakšen način bi se po vašem mnenju dalo omiliti ta konflikt?

Preživeti več časa z družino	23%
kompromisi, pogovor, prilagajanje	14%
zaposlitev dodatne delovne sile	10%
Ne vidi rešitve	30%
Drugo	23%

O tem kako omiliti konflikt med kariero in družino, so bila mnenja različna. Kar 30 odstotkov ne vidi rešitve. 23 odstotkov pravi, da bi bilo treba več časa preživeti z družino, 14 odstotkov rešitev vidi v kompromisu, pogovoru in prilagajanju, 10 odstotkov pa v zaposlitvi dodatne delovne sile. 23 odstotkov podjetnikov pa spada med drugo: druga služba, manjši plan, zaposlitev izvršnega direktorja, red v stroki...

19.) Kaj je po poklicu vaša partnerka?

Ekonomist, ekonomski tehnik, komercialist	33,5%
Administratorica	10%
Prodajalka	10%
Podjetnica	6,5%
Kemik	6,5%
Ostalo	33,5%

Največ žena oz partnerk je ekonomistov, ekonomskih tehnikov in komercialistov – 33,5 odstotka. Sledijo administratorke in prodajalke z 10 odstotki ter podjetnice in kemiki s po 6,5 odstotki. Ostale (33,5 odstotka) pa so npr.: pravnica, gospodinja, učiteljica, zdravnica...

20.) Kako je zapolnjen prosti čas otrok?

So pri ženi/partnerki	26,5%
So pri starih starših	24,5%
Obiskujejo interesne dejavnosti	24,5%
Sami poskrbijo za svoj prosti čas	20%
Ne vem	/
Drugo	4,5%

Med prostim časom so otroci podjetnikov v največji meri pri ženi oz. partnerki – 26,5 odstotka. Pri starih starših je med prostim časom 24,5 odstotka otrok, ravno toliko jih obiskuje interesne dejavnosti. 20 odstotkov otrok samih poskrbi za svoj prosti čas. Vendar upoštevajmo, da gre pri tem večinoma za otroke, ki so stari 20 in več let. 4,5 odstotka podjetnikov je izbralo možnost drugo in sicer so otroci z vrstniki oz. pomagajo v podjetju.

21.) Kdo večinoma opravlja gospodinjska dela?

Jaz	3,5%
Žena/partnerka	60%
Oba s partnerjem	30%
Otroci	/
Najeta pomoč	6,5%
Drugo	/

Kar v 60 odstotkih primerov je žena oz. partnerka tista, ki opravi večino gospodinjskih del. V 30 odstotkih primerov si gospodinjska opravila partnerja delita, 6,5 odstotka ima najeto pomoč in le en podjetnik (3,5 odstotka) večinoma opravlja gospodinjska dela sam. Vendar upoštevajmo, da gre za ločenega podjetnika, ki živi sam.

22.) Koliko prostega časa imate?

Do dve uri dnevno	43,5%
Od dve do štiri ure dnevno	46,5%
Več kot štiri ure dnevno	6,5%
Nimam prostega časa	3,5%

Večina podjetnikov ima od dve do štiri ure prostega časa dnevno – 46,5 odstotka. 43,5 odstotka podjetnikov ima manj kot dve uri prostega časa, 2 podjetnika oz. 6,5 odstotka imata več kot štiri ure prostega časa in en podjetnik (3,5 odstotka) nima prostega časa.

22.a) Kako izkoristite svoj prosti čas (če ste zgoraj obkrožili eno od prvih treh vprašanj)?

Sprehodi	19,5%
Izleti	16%
Igra z otroki	32%
Prijatelji	14,5%
Drugo	18%

Skoraj ena tretjina podjetnikov (32 odstotkov) svoj prosti čas preživlja z otroki. 19,5 odstotka se jih sprosti na sprehodu, 14,5 odstotka s prijatelji, 16 odstotkov jih hodi na izlete, ostali (18 odstotkov) pa se ukvarja npr. z lovom, športom, vrtnarjenjem...

23.) Ali menite, da je moškim podjetnikom lažje in zakaj?

Da	63,5%
Ne	36,5%

19 podjetnikov oz. 63,5 odstotka meni, da jim je kot moškim v podjetništvu lažje. In sicer predvsem zato, ker ni gospodinjskih opravil in ker za otroke večinoma poskrbijo ženske. 11 podjetnikov pa meni, da jim zaradi tega ker so moški ni nič lažje in pravijo npr.: da ne vidijo razlike med podjetnikom in podjetnico, so razpeti med družino in službo, so zelo obremenjeni z delom, ker prav tako skrbijo za otroke kot podjetnice...

10.4. POVPREČEN PODJETNIK (POVZETEK ANKETE)

Povprečen podjetnik iz moje ankete je star 42 let, ima višješolsko ali visokošolsko izobrazbo, je po poklicu ekonomist ali komercialist in opravlja delo direktorja oz. samostojnega podjetnika. Je poročen in ima dva otroke najstnika. V službi preživi od deset do dvanajst ur, med tem časom so njegovi otroci v vrtcu. Ni izkoristil očetovskega dopusta in nikoli ne vzame bolniške zaradi otrok. Zaradi otroka ne bi nikoli delal polovičen delovni čas. Večkrat se srečuje z občutkom, da ima kariera prednost pred družino, vendar se trudi postavljati družino na prvo mesto. Doma se velikokrat srečuje z očitki, da preveč dela in čuti konflikt med kariero in družino, ki se ga trudi rešiti s tem, da preživi več časa z družino. Med prostim časom so otroci pri njegovi ženi oz. partnerki. Gospodinjska dela opravlja le občasno. Ima od dve do štiri ure prostega časa, ki ga večinoma izkoristi v igri z otroki. Prav tako kot podjetnica tudi on meni, da mu je kot moškemu podjetniku lažje, saj za otroke in gospodinjstvo poskrbi žena.

10.5. PRIMERJAVA PODJETNICE IN PODJETNIKA IZ ANKETE

Podjetnica je v povprečju stara 39 let, podjetnik pa 42 let. V povprečju so podjetnice bolj izobražene, saj jih ima kar 44 odstotkov visokošolsko izobrazbo, med podjetniki pa je takih le 26,5 odstotka. V poklicu in v delu, ki ga opravljajo prav tako ni velikih razlik. Večinoma gre za ekonomiste in komercialiste, opravljajo pa delo samostojnega podjetnika/ce oz. vodje podjetja.

Tako podjetnik kot podjetnica sta poročena in imata dva otroke najstniških let. Bistvena razlika se pojavi pri koriščenju očetovskega in porodniškega dopusta. Večina podjetnic v celoti izkoristi porodniški dopust, medtem ko je očetovski dopust izkoristil le eden od anketiranih podjetnikov, pa še to le pri enem od otrok. Ta pojav lahko razložimo s tem, da so otroci večinoma že starejši in takrat očetje še niso imeli možnosti koristiti očetovskega dopusta. Danes je slika drugačna, kot sem že omenila v osmem poglavju, saj kar 90 odstotkov očetov koristi v povprečju 8 plačanih dni očetovskega dopusta.

Razlike se pojavijo tudi pri vprašanju kdo vzame bolniško oz. ostane z otrokom, ko le-ta zboli. Kar dve tretjini podjetnikov in 60 odstotkov podjetnic zaradi bolnega otroka nikoli ne vzame bolniške. Manj kot 10 odstotkov podjetnikov je takih, da ostanejo pri otroku ko zboli. Pri podjetnicah je slika nekoliko drugačna. Kar 40 odstotkov jih večinoma zmeraj vzame bolniško in kar polovica je takih, ki ostanejo pri otroku, ko je bolan.

Odgovori so si podobni pri vprašanju o polovičnem delovnem času. Kar približno 90 odstotkov tako podjetnikov kot podjetnic ni in ne bo nikoli delalo polovičen delovni čas zaradi otroka. Tudi pri vprašanjih o tem, kaj ima prednosti – družina ali kariera, so si odgovori podobni. Večina se jih občasno srečuje z občutkom, da ima kariera prednost pred družino in tudi sami vsaj občasno dejansko dajo karieri prednost. Po drugi strani pa vsi pravijo, da pogosto dajejo prednost družini pred kariero. Npr. med vikendom in dopustom, ter ko je otrok bolan. Tudi o tem kako, reševati konflikt med kariero in družino so si odgovori nekako podobni, saj vsi vodijo v to smer, da naj bi se z družino preživljajo več časa.

Tudi pri vprašanju o prostem času otrok ni velikih razlik. Kar polovica podjetnikov in podjetnic odgovori, da so pri ženi (podjetniki) oz. pri njih (podjetnice) ali pa obiskujejo interesne dejavnosti. Bistvena razlika pa se zopet pojavi pri vprašanju o tem kdo večinoma opravlja gospodinjska dela. Z »jaz« odgovori kar 52 odstotkov podjetnic in le en podjetnik (3,5 odstotka). Pa še to gre za podjetnika, ki je ločen in živi sam. Možnost oba s partnerjem izbere 36 odstotkov podjetnic in 30 odstotkov podjetnikov.

Razlike so tudi pri vprašanju o prostem času. Več kot polovica podjetnic – 52 odstotkov ima manj kot dve uri prostega časa dnevno. Večina podjetnikov – 46,5 odstotka pa ima od dve do štiri ure prostega časa na dan. Kar 16 odstotkov podjetnic nima prostega časa. Pri vprašanju o tem kako preživijo svoj prosti čas, pa ni bistvenih razlik. Večinoma svoj prosti čas preživijo z otroki ali pa se odpravijo na kakšen izlet.

Tudi pri vprašanju o tem komu je lažje, se bolj ali manj vsi strinjajo, da je podjetnikom lažje. Tako meni večina podjetnic (92 odstotkov), pa tudi podjetnikov (63,5 odstotka).

Kot lahko vidimo, se bistvene razlike pojavijo pri "tradicionalnih" področjih, na katerih prihaja do razlik med moškimi in ženskami, kot so: koriščenje porodniškega oz. očetovskega dopusta, kdo jemlje bolniško zaradi otrok, kdo opravlja gospodinjska dela in koliko prostega časa imajo. Tako lahko vidimo, da tudi pri nas še vedno prevladuje miselnost, da je skrbeti za dom in družino še vedno naloga ženske, ne glede na to, kakšno in kako zahtevno delo opravlja. In verjetno bo trajalo še precej časa, da se bo to mišljenje spremenilo.

11. ZAKLJUČEK

Rdeča nit mojega diplomskega dela je vprašanje, kako naj podjetnice (pa tudi ostale ženske in vse bolj tudi moški) čimbolj uspešno usklajujejo družinsko življenje in zaposlitev. V prvi vrsti se morajo začeti zavedati, da je danes tempo življenja vse hitrejši in napornejši in da so predstave o ženski, ki poleg službe v celoti opravi še vsa gospodinjska opravila, že zdavnaj preživete. Ženske in moški naj bi bili danes enakopravni, tako po finančni plati, kot tudi pri opravljanju gospodinjskih opravil. In v prvi vrsti se moramo tega zavedati ženske, šele nato se bodo tega začeli zavedati tudi moški. Pustimo pri tem ob strani starejšo generacijo, ki v svojih prepričanjih, razen redkih izjem, še vedno verjame (pri tem mislim moške in ženske), da je dolžnost in naloga ženske, da skrbi za gospodinjstvo in otroke kljub svoji redni zaposlitvi, ki je danes več ali manj nujna, saj način življenja zahteva, da je zaposlena tudi ženska, ker moški pač ne zasluži dovolj.

Po drugi strani pa, kot sem ugotovila v diplomski, ženske želijo delati in delajo rade, saj jim samo skrb za družino ne zadostuje. Želijo delati, biti koristne, prispevati k družinskemu proračunu in biti v stiku z ljudmi. Pri tem so seveda izvzete ženske, ki morajo zaradi golega preživetja delati v nemogočih razmerah, za nizko plačo in biti neprestano pod pritiskom ali bodo sploh dobile plačo. Podjetnice teh stvari v večini ne poznajo. Vedo, da delajo zase in za svojo družino in že zato delajo z večjim veseljem. V veliki večini pa tudi denar ne predstavlja takega problema, kot že prej omenjenim ženskam, sploh če gre pri tem za podjetje, ki je že uveljavljeno na trgu in ima svoj zvesti krog kupcev.

Glede na to, da se je podjetništvo v Sloveniji, kot sem že omenila, začelo razvijati dokaj pozno (po letu 1988), pa lahko danes rečemo, da je dokaj dobro razvito, tudi v primerjavi z nekaterimi bolj razvitimi državami. Vendar nam to ne sme zadostovati, saj še vedno zaostajamo za podjetniško najbolj razvitimi državami. Zgledovati se moramo prav po podjetniško najbolj razvitih državah in se truditi, da se jim čimbolj približamo. Pri tem je zelo pomembna vloga države, ki mora ljudi spodbujati k podjetništvu, že obstoječe podjetnike pa stimulirati, da se s podjetništvom ukvarjajo še naprej. Za začetek bo dovolj že to, da bo dosledno sledila programom o pospeševanju podjetništva žensk v Sloveniji, ki sem jih omenila v četrtem poglavju. Seveda pa je potrebno upoštevati tudi podjetnike.

Če si nazadnje še enkrat natančno pogledamo hipoteze, ki sem jih postavila v uvodu, lahko ugotovimo, da se skozi poglavja potrdijo. Naj še enkrat na kratko ponovim rezultate ankete, saj je iz njih razvidno, da so moje hipoteze v celoti potrjene:

- Podjetnice v službi preživijo manj časa kot podjetniki in več časa namenijo družini.

- Podjetnice v celoti koristijo porodniški dopust, le redki pa so podjetniki, ki koristijo očetovski dopust. Čeprav, kot smo videli, so novejša raziskava pokazale, da se vedno več očetov odloča za to možnost.
- Ko otrok zbolí, so ženske tiste, ki ostanejo pri njem doma.
- Podjetnice so tiste, ki pogosteje čutijo konflikt med kariero in družino in se velikokrat borijo s slabo vestjo. Podjetniki sicer včasih prav tako čutijo konflikt med kariero in družino, z občutki slabe vesti pa se srečujejo le redko, saj vedo, da imajo doma partnerko, ki poskrbi za vse.
- Do bistvenih razlik pride pri vprašanju o opravljanju gospodinjskih del – še vedno so ženske (med njimi tudi podjetnice) tiste, ki v večini (preko 50 odstotkov) v celoti same skrbijo za gospodinjstvo. Poudariti, pa je treba, da je veliko tudi žensk oz. podjetnic, ki si gospodinjska opravila delijo z moškimi, kar kaže, da se trend na tem področju počasi le obrača k enakopravnosti.

Kot lahko vidimo, se potrdijo hipoteze, da podjetnice v večini opravljajo gospodinjska dela, da pogosteje čutijo konflikt med kariero in družino, da podjetniki v službi preživijo več časa in da podjetniki ne jemljejo bolniške zaradi svojih otrok. Prek vseh teh hipotez pa lahko potrdimo tudi prvo – podjetnicam je na prvem mestu družina, podjetnikom pa služba, kar je verjetno povezano tudi s tradicionalno miselnostjo (ženske-družina, moški-kariera), ki sem jo že nekajkrat omenila.

Tudi podatki drugih raziskav in teoretičnih prispevkov, ki sem jih predstavila skozi nalogo, pomagajo potrditi hipoteze. Ženske so tiste, ki so danes še vedno dvojno obremenjene in potrebno bo verjetno še nekaj generacij, da bo na tem področju prišlo do bistvenih sprememb. Pri tem pomembno vlogo igrajo ženske same, pa tudi delodajalci in država se morajo začeti zavedati, da lahko marsikaj storijo na tem področju. Pomembno pa je, da pri tem vse strani medsebojno sodelujejo in skušajo najti rešitve, ki bodo v največji meri zadovoljile vse:

- Delodajalci naj dajo tudi mladim ženskam, ki šele vstopijo na trg delovne sile, priložnost da se dokažejo in naj ne gledajo nanje kot na strošek zaradi porodniškega dopusta v prihodnosti.
- Delodajalci naj sprejmejo dejstvo, da so otroci, s tem pa tudi porodniški in bolniški dopust, del vsakdanjika in da ženske oz. starši kljub temu lahko veliko storijo za podjetje. Smotrno bi bilo razmisliti o gibljivem delavniku, o delu doma, o ustanovitvi vrtca v večjih podjetjih...
- Delodajalci in delavci naj imajo dvostranski odnos – obe strani naj razmišljata, kaj lahko storita za drugo stran, da so odnosi v podjetju takšni, da vsakdo pride v službo z veseljem in da delovni proces nemoteno teče.
- Podjetja naj razmislijo o tem, da se že med študijem povežejo s študenti in na ta način iščejo bodočo delovno silo.

- Šolanje naj bo še naprej brezplačno, država pa naj mladim zagotovi zaposlitev ob koncu šolanja. Namesto, da se podaljšuje starost ob upokojitvi, naj se le-ta zniža, na prosta delovna mesta pa naj pridejo mladi.
- Država naj z ustreznim nadzorom zagotovi izvajanje in spoštovanje obstoječe zakonodaje. Mladim materam je potrebno omogočiti, da se bodo po preteku porodniškega dopusta lahko vrstile na staro delovno mesto. Na ta način se bo zvišala tudi rodnost, saj ženska ne bo neprestano v strahu za službo, ampak bo vedela, da lahko brez skrbi zanosi, gre na porodniško in se nato vrne.
- Vrtec naj bo dostopen vsem staršem, otroški dodatki naj se zvišajo, uvedejo naj se primerne pomoči za družine z več otroki... Marsikaj bi se tu dalo narediti na področju mater samohranilk, ki to v resnici niso. Ženske se danes prijavljajo kot samohranilke, ker se jim to finančno najbolj splača. O tem sem si dosti prebrala na internetnem portalu ringaraja.net, forum družinska zakonodaja, kjer ženske direktno sprašujejo kako naj se prijavijo kot samohranilke in kako podpisati čim manjšo preživnino, ker izračunajo da na ta način dobijo največ denarja. Pri tem gre večinoma za ženske, ki niso poročene, živijo pa s partnerjem. Pri tem pa ne pomislijo, da s tem jemljejo denar tistim, ki ga veliko bolj potrebujejo – npr. prave samohranilke. Država bi na tem področju morala poostri nadzor, denar, ki bi ga na ta način pridobila, pa usmeriti na prej omenjena področja.
- Delovni čas vrtecev naj se prilagodi današnjemu tempu življenja in delovnemu času.
- Dolžina in plačilo porodniškega dopusta naj se ohranita, država pa naj pomaga delodajalcem pri stroških, ki jih imajo, ko je delavka na porodniškem dopustu. Npr. pomaga naj pri plačilu plače ali pa vsaj stroškov delavke/ca, ki jo nadomešča.
- Država naj dosledno sledi programom za pospeševanje podjetništva, neprestano naj sprejema nove programe s področja podjetništva in posebno pozornost pri tem namenja mladim in ženskam.

Če bodo vse omenjene strani stopile skupaj in se skupaj potrudile, da uresničijo zgoraj navedene cilje, lahko v prihodnost gledamo veliko bolj optimistično. Pri tem mislim področje podjetništva, področje rodnosti in področje zaposlovanja. Kot smo videli, gre trend v to smer, da mladi danes želijo oboje - družino in kariero in temu trendu se bodo morale slej ko prej prilagoditi vse strani.

12. LITERATURA

1. Antončič, Boštjan, Hisrich, D. Robert, Petrin, Tea, Vahčič, Aleš (2002): Podjetništvo, GV Založba, Ljubljana.
2. Bertoncej, Joanna: Ženske to zmoremo. Dostopno na: <http://www.zlsd-maribor.si/mf/ZMOREMO.doc> (21.05.2004)
3. Cigale, Marija (1992): O ženskem delu, v Zbornik Ženske v Sloveniji – ko odgrneš 7 tančic, Društvo Inicijativa, Ljubljana.
4. Čačinovič Vogrinčič Gabi (1995): "Družina – pravica do resničnosti". V: Ramovš, Jože (ur.): Družina – zbornik predavanj in razprav, Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno, Ljubljana.
5. FCEM Les Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales – The World Association of Women Entrepreneurs. Dostopno na: http://www.podjetnost.org/slo/o_nas/predstavitev/FCEM.php?PHPSESSID=70e8e6ddcbe2f43d6c1eef9db0e610c7 (15.08. 2004)
6. Glas, Miroslav (1999): Podjetništvo, priročnik za učence, Zavod Republike Slovenije za šolstvo, Ljubljana.
7. Glas, Miroslav (2002): Podjetništvo 3, poslovna znanja za uspešno poslovanje, Zavod Republike Slovenije za šolstvo, Ljubljana.
8. Glas, Miroslav, Drnovšek, Mateja (1999): Slovenke kot porajajoče se podjetnice, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.
9. Glas, Miroslav, Petrin Tea (1998): Entrepreneurship: New Challenges for Slovene Women, Faculty of Economics, Ljubljana.
10. Hertz, Leah (1994): Amazonke poslovnega sveta, Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.
11. Jogan Maca (1990): Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma, Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo, Ljubljana.
12. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1992): "Ali so "družinske kraljice" lahko tudi "šefice"?". V: Zbornik Ženske v Sloveniji – ko odgrneš 7 tančic, Društvo Inicijativa, Ljubljana.
13. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1996): Ženske v menedžmentu, ČZP enotnost, Ljubljana.
14. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2005): "Reconciliation of work and Private life in Slovenia". Neobjavljeno poročilo.
15. Kanjuo Mrčela, Aleksandra (2005a): Zaposlovanje in delo žensk v Sloveniji in Evropski uniji. V: Ferfila, Bogomil (ur.): Travelling with Europe: Slovenia in European Union. Potovanje z Evropo: Slovenija v EU.
16. Kaučič, Primož (2000): "Prihajajo podjetnice". Podjetnik, IX, 4, str. 10-11.
17. Kaučič, Primož (2002): "Dan z Duško Vuga Cizl". Podjetnik, XI, 3, str. 38-40.
18. Kitzinger, Sheila (1994): Me, matere, Ganeš, Ljubljana.
19. Kobal, Mojca (2004): "Potrebujemo ženske v politiki"? Dostopno na http://www.siol.net/Novice/Volitve2004/default.asp?site_id=153&page_id=104 08.05.2005.
20. Kozmik, Vera in Neubauer, Vijolica (ur.) (1995): Skladnost družinskega in poklicnega življenja; 3. zvezek iz zbirke "Slovenija pred Pekingom". Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.
21. Kozmik, Vera in soavtorice (1995); Družine - različne enakopravne, Vitrum, Ljubljana.
22. Kozmik, Vera: 10 razlogov zakaj je v tem trenutku bolj nujno razmišljati o očetovstvu kot o materinstvu, dostopno na: <http://www.uzp-rs.si/slo/novice/teze.html> (21.05.2004)

23. Krošelj, Damjana: Popolne mame v nepopolnem svetu, http://www.mojotrok.net/uvodnik_43.htm (05.08.2004)
24. Leksikon Cankarjeve založbe, 1987: 741.
25. Lešnik, Bogdan (1995): "Mitologika družine in spolna usmerjenost v političnem boju". V: Rener, Tanja, Potočnik, Vika in Kozmik, Vera (ur.): Družine: različne – enakopravne. Ljubljana: Vitrum, str. 11-14.
26. Linehan, Margaret (2001): Uspešne ženske – Managerke velikih mednarodnih podjetij, GV Založba, Ljubljana.
27. "Materinstvo". Mariborčanka, številka 2, april 2003. Dostopno na: <http://www.mariborcan.com/html/m90/Mbka02-materinstvo.htm> (25.10.2004).
28. Math, Antoine, Meilland, Christèle: "Family-related leave and industrial relations" (2004) dostopno na: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/03/study/tn0403101s.html> (27.2.2005)
29. McCarthy, Snyder, Nancy (1994): Career Women and Motherhood: Child Care Dilemmas and Choices v: Women and Careers: issues and challenges, Sage Publications, Inc., USA.
30. Merilo razporejenosti moči po spolu (GEM). Dostopno na: <http://www.sigov.si/zmar/arhiv/og1003/gem.pdf> (08.05.2004)
31. Mostovi sodelovanja 2002, kreativnost in podjetnost, zbornik prispevkov; informacijsko središče META.
32. Mulej, Nada (1992): Ženska na poti k sebi, Tangram, Ljubljana.
33. Musek, Janek (1995): "Družina in vrednote". V: Ramovš, Jože (ur.): Družina – zbornik predavanj in razprav, Inštitut Antona Trstenjaka za psihologijo, logoterapijo in antropohigieno, Ljubljana.
34. Oakley, Ann (2000): Gospodinja, Založba /*cf., Ljubljana.
35. Očetovski dopust. Dostopno na: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp> (24.02.2005)
36. Pahor, Nives (2003): "Podjetnice vsega sveta v Sloveniji". Podjetnik, XII, 6, str. 12-13.
37. Pahor, Nives (2003a): "Ženskam prijazno podjetje". Podjetnik, XII, 4, dostopno na: <http://www.podjetnik.com/default.asp?ClanekID=805>, 31.08.2004.
38. Pavao, Brajša (1987): Očetje, kje ste? Mit in resnica o materinstvu, Delavska enotnost, Ljubljana.
39. Plahutnik, Baloh, Staša (1999): "Vizija slovenskega podjetništva". Hribar Milič, Samo (ur.): Vizija slovenskega podjetništva, GZS, Ljubljana, str. 27-29.
40. Plut, Helena in Tadeja (1995): Podjetnik in podjetništvo, Spekter, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
41. Potrata, Barbara (2002): "So podjetnice enakopravne? " Podjetnik, XI, 5, str 46-50
42. Porodniški dopust. Dostopno na: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/porodniskiDopust.asp> (24.02.2005)
43. Pristolič, Tatjana (2003): "Tatjana Hribar med službo in družino". Podjetnik, XII, 1, str. 28-29.
44. Program ukrepov za pospeševanje podjetništva in konkurenčnosti za obdobje 2002 – 2006. Ministrstvo za gospodarstvo RS, Ljubljana 2002.
45. Pšeničny, Sandra (2001): "Zaposleni otroci zaposlenih staršev". Podjetnik, X, 3, str. 90-91.
46. Pšeničny, Viljem, Berginc, Jordan, Letonja, Marija, Pavlin, Igor, Vadnjal, Jaka, Žižek, Jan (2000): Podjetništvo, podjetnik, podjetniška priložnost, podjetniški proces in podjetje, Visoka strokovna šola za podjetništvo, Portorož.
47. Pšeničny, Viljem (2000a): "Kako narediti Slovenijo bogato". Podjetnik, IX, 9, str. 12-17.

48. Quality of women's work and employment. Tools for change. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Foundation paper, No. 3 December 2002. Luxembourg.
49. Reindl, Donald: Slovenia: Making Way for Women. Dostopno na <http://www.podjetnost.org/slo.php?topic=story&page=knjiznica&id=56> (31.08.2004)
50. Rener, Tanja (1995): "Ideologija krize". V: Rener, Tanja, Potočnik, Vika in Kozmik, Vera (ur.): Družine: različne – enakopravne. Ljubljana: Vitrum; str. 15-23.
51. Ristič, Dejan (2004): "Podjetništvo v Sloveniji". Dostopno na: http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/ristic1332.pdf (27.2.2005).
52. Rugelj, Janez (2004): "Kdo si upa". Finance, 50/1729, str. 16.
53. Sivec Poljanšek, Vesna (2004): "Popolne za vsako ceno". Anja, VI, 2, str. 10-11.
54. Sojer, Nataša (2002): "Podjetništvo in lokalni razvoj: primer občine Brezovica". Dostopno na: http://www.cek.ef.uni-lj.si/u_diplome/sojer430.pdf (25.02.2005)
55. SSKJ (1998): Znanstvenoraziskovalni center SAZU, Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša, Državna Založba Slovenije, Ljubljana.
56. Stanonik, Martina (2003): "Pospeševanje podjetništva žensk". Podjetnik, XII, 5, str. 14-15.
57. Steblovnik, Zdenka, Melink – Pavlin, Nada, Leban, Irena, Šček – Prebil, Tatjana, Obal, Janez, Levstek, Miha, Sovinc, Adi, Lorber, Jelka (2000): Podjetništvo, Lesarska založba, Ljubljana.
58. Svetičič, Mojca (2004): "Kakšen je pravi gospodar?". Podjetnik, XIII, 3, str. 20-21 in str. 82.
59. Švab, Alenka (2001): Družina: od modernosti k postmodernosti, Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
60. Turk, Dunja (2004): "Vzhod bolj prizanesljiv do žensk". Finance, 55/1734, str. 20.
61. Turk, Marta (1992): "Podjetništvo je ženskega spola". V: Zbornik Ženske v Sloveniji – ko odgrneš 7 tančic, Društvo Inicijativa, Ljubljana.
62. Turk, Marta (2000): "Being an Entrepreneur in Slovenia". V: Vadnjal, Jaka (ur.): Dynamic Entrepreneurship for New Economy. Portorož: visoka strokovna šola za podjetništvo; str. 59-64.
63. Ule, Mirjana (1995): "Vsakdanji svet družine". V: Rener, Tanja, Potočnik, Vika in Kozmik, Vera (ur.): Družine: različne – enakopravne. Ljubljana: Vitrum; str. 127-137.
64. Vadnjal, Jaka: Družinsko podjetništvo in posebna vloga žensk. Dostopno na: <http://www.podjetnost.org/slo.php?topic=story&page=knjiznica&id=15> (31.08.2004)
65. Vahčič, Aleš (2000): "Razvoj podjetništva in malega gospodarstva". V: Glas, Miroslav, Pšeničny Viljem: Podjetništvo – izziv za 21. stoletje, GEA College PIC, Ljubljana, str. 12-20.
66. Vahčič, Aleš (2000a): "Stanje podjetništva v Sloveniji". V: Borak, Neven (ur.): Slovensko podjetje v devetdesetih, Zveza ekonomistov Slovenije, Ljubljana, str. 49-59.
67. Vahčič, Aleš (2000b): "Podjetništvo kot nacionalni šport". Gospodarski vestnik, 49, 10, str. 13.
68. Valher, Anita (2004): "Ženske v podjetniških vodah". Mariborčan, št. 103, maj 2004. Dostopno na: <http://www.mariborcan.com/html/m103/M103-podejtnice.htm> (1.11.2004)
69. Vilfan, Jože (2004): "Zakaj so podjetniki srečni?". Podjetnik, XIII, 4, str. 5.

70. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. Uradno prečiščeno besedilo (ZSDP-UPB1) dostopno na: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/zakonZSDPUPB1.asp> (07.04.2005).
71. <http://www.ringaraja.net/forumi/sporocila.asp?id=30125&idk=90&stran=4> (17.02.2005).
72. http://www.stat.si/letopis/2004/06_04/06-16-04.xls (08.05.2005).

SEZNAM SLIK IN TABEL

Stran

Tabela 4.1.: Motivatorji podjetniške kariere za slovenske podjetnice v odstotkih

19

PRILOGE

PRILOGA A: GIZ podjetnost in META

Slovenske podjetnice so vključene v gospodarsko interesno združenje GIZ Podjetnost – Sekcija podjetnic, ki je že od leta 1993 polnopravna članica FCEM (svetovno združenje podjetnic). Kljub temu pa je za slovenske podjetnice značilno, da med seboj ne razvijejo tesnejšega sodelovanja, ker menijo, da bi povezovanje med njimi vodilo v izolacijo od ostalih podjetnikov. Tudi akcija izbiranje Podjetnice leta je sčasoma zamrla, medtem ko v reviji Podjetnik še vedno vsako leto izberejo podjetnika leta (Glas, Drnovšek, 1999: 9).

V okviru GIZ podjetnost deluje informacijsko središče META, ki si prizadeva za večjo ekonomsko enakopravnost, poklicno uveljavljanje žensk in pospeševanje ženskega podjetništva. META je del vladnega programa ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji in spodbujanja žensk k podjetništvu. Ključne naloge META so (Potrata, 2002: 48):

- Vzpostavitev informacijskega sistema za stalno spremljanje položaja žensk na trgu dela, ki bo primerljiv s programi držav članic Evropske unije,
- iskanje novih zaposlitvenih možnosti za ženske,
- prilagajanje obstoječih programov pospeševanja podjetništva in uvajanje novih spodbud,
- prilagajanje zakonodaje in sistemskih ovir,
- vključevanje v mednarodne programe.

META organizira tudi brezplačne podjetniške delavnice in seminarje. Pri njih lahko ženske dobijo brezplačne podjetniške nasvete in se enkrat tedensko tudi osebno pogovorijo s svetovalci. (Potrata, 2002: 48)

PRILOGA B: FCEM – svetovno združenje podjetnic

Kratica FCEM pomeni Les Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales oziroma angleško The World Association of Women Entrepreneurs.

Svetovno združenje podjetnic (FCEM) je nastalo leta 1945, ko je gospa Foinant ustanovila francosko združenje podjetnic, ki se je kmalu razširilo po vsem svetu. Uradni jezik združenja sta angleščina in francoščina. Sedež ima v Združenih narodih, v Svetu Evrope in v Mednarodni organizaciji dela. Vanj je včlanjenih preko 50 držav s celega sveta (Pahor, 2003: 12), kar je izjemen uspeh, če upoštevamo trenutne politične in ekonomske razmere po svetu. Predsednica združenja je Leyla Khaiat, podpredsednica pa Slovenka Marta Turk.

FCEM povezuje vse ženske, ki so lastnice in upravljavke podjetij, ne glede na to ali so samozaposlene, ali imajo zaposlene ali pa vodijo družinsko podjetje. Ključni faktor za sprejem v združenje je da:

- Upravljajo kapital,
- tvegajo kapital,
- so finančno odgovorne za svoje poslovne odločitve.

(Dostopno na:

http://www.podjetnost.org/slo/o_nas/predstavitev/FCEM.php?PHPSESSID=70e8e6ddcbe2f43d6c1eef9db0e610c7, 15.08.2004)

Združenje FCEM je neprofitno in nepolitično in ima naslednje cilje:

- "Povezovanje vseh žensk, ki so lastnice ali upravljavke proizvodnih ali storitvenih podjetij,
- spodbujanje podjetnic k razvijanju poslovnih in trgovskih izmenjav na regionalnem, nacionalnem in mednarodnem nivoju,
- spodbujanje poklicnega razvoja in rasti in trajnega izobraževanja med članicami,
- ustvarjanje povezovanja, socialne podpore, poslovne etike in gospodarskih priložnosti za podjetnice v njihovih državah in med partnerji na mednarodnem področju,
- spodbujanje podjetništva mladih in razvoj mentorstva,
- spodbujanje razvoja in ugleda žensk v gospodarstvu".

(Dostopno na:

http://www.podjetnost.org/slo/o_nas/predstavitev/FCEM.php?PHPSESSID=70e8e6ddcbe2f43d6c1eef9db0e610c7, 15.08.2004)

PRILOGA C: ANKETA MOŠKI

1.) Starost podjetnika _____ let

2.) Vaša stopnja izobrazbe:

- a) osnovna šola
- b) poklicna šola
- c) srednješolska
- d) višješolska
- e) visokošolska
- f) magisterij, doktorat

3.) Kaj ste po poklicu? _____

4.) Kakšno delo opravljate? _____

5.) Zakonski status

- a) poročen
- b) samski
- c) ločen
- d) živi s partnerko

6.) Koliko otrok imate? _____

6.a) Koliko so otroci stari?

- a) 1. otrok _____ let
- b) 2. otrok _____ let
- c) 3. otrok _____ let
- d) 4. otrok _____ let

7.) Koliko ur dnevno preživite v službi?

- a) osem ali manj
- b) od osem do deset ur
- c) deset do dvanajst ur
- d) več kot dvanajst ur

8.) Kdo pazi otroke med tem ko ste v službi (oz. kdo jih je pazil, če so otroci že večji)?

- a) žena/partnerka
- b) vrtec (javni, privatni)
- c) zasebna varuška na domu
- d) zasebna varuška na svojem domu
- e) stari starši

- f) drugi sorodniki
- g) drugo _____

9.) Ali ste izkoristili očetovski dopust

- a) da – pri vseh otrocih
- b) le pri enem od otrok
- c) ne
- d) drugo _____

9.a) Zakaj očetovskega dopusta niste izkoristili? (Če ste zgoraj obkrožili odgovor a, na to vprašanje ne odgovarjajte)

10.) Kako pogosto vzamete bolniško zaradi otrok?

- a) vedno ko je otrok bolan
- b) večinoma zmeraj, ko je otrok bolan
- c) redko
- d) nikoli

11.) Kdo je ponavadi z otrokom, ko zboli?

- a) žena/partnerka
- b) jaz
- c) stari starši
- d) varuška
- e) drugo _____

12.) Ali ste zaradi otrok kdaj delali polovičen delovni čas (oz. imate ta namen v prihodnosti)?

- a) da
- b) ne

13.) Imate kdaj občutek, da ima vaša kariera prednost pred družino?

- a) da, ker _____
- b) včasih
- c) nikoli, ker _____

14.) Ali vi sami dajete prednost karieri pred družino?

- a) da
- b) včasih
- c) ne

15.) Ali kdaj dajete prednost družini pred kariero? In če dajete prednost, v kakšnih primerih?

- a) da _____
- b) ne

16.) Ali vam žena/partnerka in otroci kdaj očitajo, da preveč delate?

- a) da
- b) včasih
- c) ne

17.) Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino

- a) nikoli
- b) redko
- c) včasih
- d) pogosto
- e) vedno

18.) Na kakšen način bi se po vašem mnenju dalo omiliti ta konflikt?

19.) Kaj je po poklicu vaša partnerka?

20.) Kako je zapolnjen prosti čas otrok?

- a) so pri ženi/partnerki
- b) so pri starih starših
- c) obiskujejo interesne dejavnosti
- d) sami poskrbijo za svoj prosti čas
- e) ne vem
- f) drugo _____

21.) Kdo večinoma opravlja gospodinjska dela?

- a) jaz
- b) žena/partnerka
- c) oba s partnerjem
- d) otroci
- e) najeta pomoč
- f) drugo _____

22.) Koliko prostega časa imate?

- a) do dve uri dnevno
- b) od dve do štiri ure dnevno
- c) več kot štiri ure dnevno
- d) nimam prostega časa

22.a) Kako izkoristite svoj prosti čas (če ste zgoraj obkrožili eno od prvih treh vprašanj)? Možnih je več odgovorov.

- a) sprehodi
- b) izleti
- c) igra z otroki
- d) prijatelji
- e) drugo _____

23.) Ali menite da je moškim podjetnikom lažje in zakaj?

- a) da, _____ ker
- b) ne, _____ ker

24.) Če imate še kakšne pripombe ali pojasnila jih napišite tukaj.

PRILOGA D: ANKETA ŽENSKE

1.) Starost podjetnice _____ let

2.) Vaša stopnja izobrazbe:

- a) osnovna šola
- b) poklicna šola
- c) srednješolska
- d) višješolska
- e) visokošolska
- f) magisterij, doktorat

3.) Kaj ste po poklicu? _____

4.) Kakšno delo opravljate? _____

5.) Zakonski status

- a) poročena
- b) samska
- c) ločena
- d) živi s partnerjem

6.) Koliko otrok imate? _____

6.a) Koliko so otroci stari?

- a) 1. otrok _____ let
- b) 2. otrok _____ let
- c) 3. otrok _____ let
- d) 4. otrok _____ let

7.) Koliko ur dnevno preživite v službi?

- a) osem ali manj
- b) od osem do deset ur
- c) deset do dvanajst ur
- d) več kot dvanajst ur

8.) Kdo pazi otroke med tem ko ste v službi (oz. kdo jih je pazil, če so že večji)?

- a) vrtec (javni, privatni)
- b) zasebna varuška na domu
- c) zasebna varuška na svojem domu
- d) stari starši
- e) drugi sorodniki
- f) drugo _____

9.) Ali ste v celoti izkoristili porodniški dopust?

- a) da – pri vseh otrocih
- b) le pri enem od otrok
- c) ne
- d) drugo _____

9.a) Če porodniškega dopusta niste izkoristili v celoti, prosim napišite kdo je varoval otroka med tem, ko ste se vrnili v službo?

- a) partner
- b) stari starši
- c) vrtec (javni, privatni)
- d) varuška
- e) drugo _____

10.) Kje je bil prvi otrok med porodniškim dopustom za drugega otroka (oz. prvi in drugi med porodniško za tretjega otroka)?

- a) pri meni doma
- b) v vrtcu (javni, privatni)
- c) pri starih starših
- d) drugo _____

11.) Kako pogosto vzamete bolniško zaradi otrok?

- a) vedno ko je otrok bolan
- b) večinoma zmeraj, ko je otrok bolan
- c) redko
- d) nikoli

12.) Kdo je ponavadi z otrokom, ko zboli?

- a) jaz
- b) partner
- c) stari starši
- d) varuška
- e) drugo _____

13.) Ali ste zaradi otrok kdaj delali polovičen delovni čas (oz. imate ta namen v prihodnosti)?

- a) da
- b) ne

14.) Bi bili pripravljeni iz kakršnegakoli razloga ostati doma kot gospodinja (če finančno stanje ne bi bilo ovira)?

- a) da
- b) ne

15.) Imate kdaj občutek, da ima vaša kariera prednost pred družino?

- a) da, ker _____
- b) včasih
- c) nikoli, ker _____

16.) Ali vi sami dajete prednost karieri pred družino?

- a) da
- b) včasih
- c) ne

17.) Ali kdaj dajete prednost družini pred kariero? In če dajete prednost, v kakšnih primerih?

- a) da _____
- b) ne

18.) Ali vam partner in otroci kdaj očitajo, da preveč delate?

- a) da
- b) včasih
- c) ne

19.) Kako pogosto čutite konflikt med kariero in družino

- a) nikoli
- b) redko
- c) včasih
- d) pogosto
- e) vedno

20.) Na kakšen način bi se po vašem mnenju dalo omiliti ta konflikt?

21.) Kaj je po poklicu vaš partner? _____

22.) Kako je zapolnjen prosti čas otrok?

- a) so pri starih starših
- b) obiskujejo interesne dejavnosti
- c) sami poskrbijo za svoj prosti čas
- d) ne vem
- e) drugo _____

23.) Kdo večinoma opravlja gospodinjska dela?

- a) jaz
- b) partner
- c) oba s partnerjem
- d) otroci
- e) najeta pomoč
- f) drugo _____

24.) Koliko prostega časa imate?

- a) do dve uri dnevno
- b) od dve do štiri ure dnevno
- c) več kot štiri ure dnevno
- d) nimam prostega časa

24.a) Kako izkoristite svoj prosti čas (če ste zgoraj obkrožili eno od prvih treh vprašanj)? Možnih je več odgovorov.

- a) sprehodi
- b) izleti
- c) igra z otroki
- d) prijatelji
- e) drugo _____

25.) Ali menite da je moškim podjetnikom lažje in zakaj?

- a) da, ker _____
- b) ne, ker _____

26.) Če imate še kakšne pripombe ali pojasnila jih napišite tukaj.
