

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Veronika Habič
doc. dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

**DELITEV GOSPODINJSKEGA DELA V DRUŽINAH
S PODJETJEM**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2003

Za pomoč pri izdelavi diplomskega dela bi se rada zahvalila mentorici doc. dr. Aleksandri Kanjuo Mrčela. Hvala tudi vsem intervjuvancem, ki so žrtvovali svoj dragoceni čas. Nenazadnje se zahvaljujem mami in Janu za neskončno podporo in potrpežljivost.

KAZALO

1. UVOD	5
2. SPOL IN DELO	7
2.1. Definicija seksizma	7
2.2. Javna/moška in zasebna/ženska sfera	8
2.3. Produkcija androcentrizma danes	10
3. GOSPODINJSTVO	14
3.1. Definicija gospodinjstva	14
3.2. Gospodinjstvo kot ekonomski subjekt	15
3.3. Spremembe družine in gospodinjstva	19
4. GOSPODINJSKO DELO	22
4.1. Zgodovina neplačanega dela	22
4.2. Delitev (gospodinjskega) dela	24
5. DRUŽINSKO PODJETJE	35
5.1. Podjetje	36
5.2. Preprosta organizacija	37
5.3. Lastnosti družinskega podjetja	39
6. TRI DRUŽINE - TRI PODJETJA	45
6.1. Cilji in metodologija	45
6.2. Družina A	46
6.3. Družina B	50
6.4. Družina C	53
6.5. Primerljna analiza družin	55
7. SKLEP	58

8. LITERATURA IN VIRI	60
9. PRILOGA A	63

1. UVOD

V nalogi obravnavam več področij, ki so me vedno zanimala. To so: družina, neplačano in plačano delo in seksizem. Na podlagi prebrane literature sem izbra temo, ki jih povezuje - delitev gospodinjskega dela.

Delitev gospodinjskega dela poteka v vseh družinah, sama pa sem zožila spekter raziskovanja s tem, da sem se osredotočila na družine, ki imajo podjetja. Družinsko podjetje je, prav zaradi družinskega okolja v katerem se nahaja, specifična oblika organizacije dela. Poleg tega pa sem z družinskim podjetjem imela tudi osebno izkušnjo, zato sem si želela to področje posebej raziskati.

Cilji naloge so torej bili raziskati pomen in delitev neplačanega gospodinjskega dela v družinah, ki imajo družinsko podjetje. Ob tem sem želela poiskati povezave med delitvijo dela v družini in delitvijo dela v podjetju in odkriti do kakšne mere, če sploh, se vzorci delitve preslikavajo iz družine v podjetje.

Naslednja pomembna stvar obravnave je bil spol, kot tista človekova lastnost, ki pomembno vpliva na delitev vsega neplačanega in plačanega dela. Obravnavala sem pojav seksizma, kot vsakodnevnega spremljevalca sodobne družbe in poiskala vzroke zanj.

Moj namen je bil osvetliti pojem družinskega podjetja, kot specifičnega načina organizacije dela in hkrati raziskati kakšno je življenje družine, ki ima v lasti (malo) podjetje.

Moje hipoteze so bile sledeče: (1) Neplačano delo v gospodinjstvu je deljeno po spolu, (2) spolni stereotipi in struktura dela, ki je s tem povezana, se prenaša iz zasebne sfere, družine v sfero dela, podjetje in obratno.

V poglavju spol in delo poskušam, poleg definicije seksizma, podati vzroke za nastanek in ohranjanje tega v družbi. Pokazati poskušam kako se manifestira v vsakdanjem življenju in kako se to povezuje konkretno z delitvijo

gospodinjskega dela. Dotaknem se problema delitve družbe na javno in zasebno sfero, kar je prav tako povezano z gospodinjstvom (sfera zasebnosti) in delom v njem.

V poglavju o gospodinjstvu sem le-tega najprej definirala in povzela spremembe, ki so nastopile v njem v zadnjih tridesetih letih, s tem, da sem primerjala gospodinjstvo nekoč in danes. V istem poglavju je poudarek na pomembni vlogi, ki jo ima gospodinjstvo, kot ekonomska enota, na družbeno gospodarstvo. Posebej se posvečam družini in gospodinjstvu, njuni povezanosti in soodvisnosti.

V poglavju o gospodinjskem delu spet najprej definiram kaj to je, ga ločim od domačega in družinskega dela in povem nekaj o njegovi preteklosti. Osrednja tema tega poglavja je delitev dela, ki je močno vezana na spol in družbene dejavnike socializacije, izobrazbe, starosti, idr. Osvetlim nekaj teoretičnih pristopov in obseg raziskovanja delitve gospodinjskega dela v tujini in pri nas.

Naslednje poglavje je posvečeno družinskemu podjetju, kot specifični vrsti organizacije. Podajam razliko med velikim in malim podjetjem oz. organizacijo po Mintzbergu. V poglavju se dotaknem specifičnih lastnosti družinskega podjetja, konfliktov, ki nastajajo znotraj podjetja ter različnih vlog, ki jih imajo posamezniki v podjetju in hkrati v družini.

V zadnjem poglavju predstavim svoje raziskovalno delo. Gre za predstavitev treh družin, ki imajo družinsko podjetje. V globinskih intervjujih so člani družin povedali vsak svojo zgodbo, ki mi je odkrila njihov *življenski svet*, kot bi temu rekel Siemmel. Rezultate dobljene na podlagi globinskih intrvujev povezujem s teorijo. Skozi odgovore o čisto vsakdanjih stvareh so potrdili domnevo, ki me je vzpodbudila, da sem začela natančneje raziskovati delitev dela v gospodinjstvu in sicer, da je sodoben človek še vedno delno vpet v tradicionalne načine življenja in mišljenja. Še vedno živimo v seksistični oz. androcentrični družbi, kljub temu, da se nam morda zdi, da se stvari premikajo na bolje. Hkrati sem skozi intervjuje lahko поблиže spoznala življenje podjetnic in podjetnikov ter njihovih družinskih članov.

2. SPOL IN DELO

Poglavje je osredotočeno predvsem na androcentrizem (moškosrediščnost), kot prevladujočo obliko seksizma v družbi in na posledice, ki jih ta pušča v njej. Nujno je treba vedeti, kako se ta manifestira v družbi, v družini, v delu, v gospodinjstvu, v nešteti dimenzijah našega vsakdanjega življenja in kako ga je moč prepoznavati in blažiti, oz. odpravljati.

2.1. Definicija seksizma

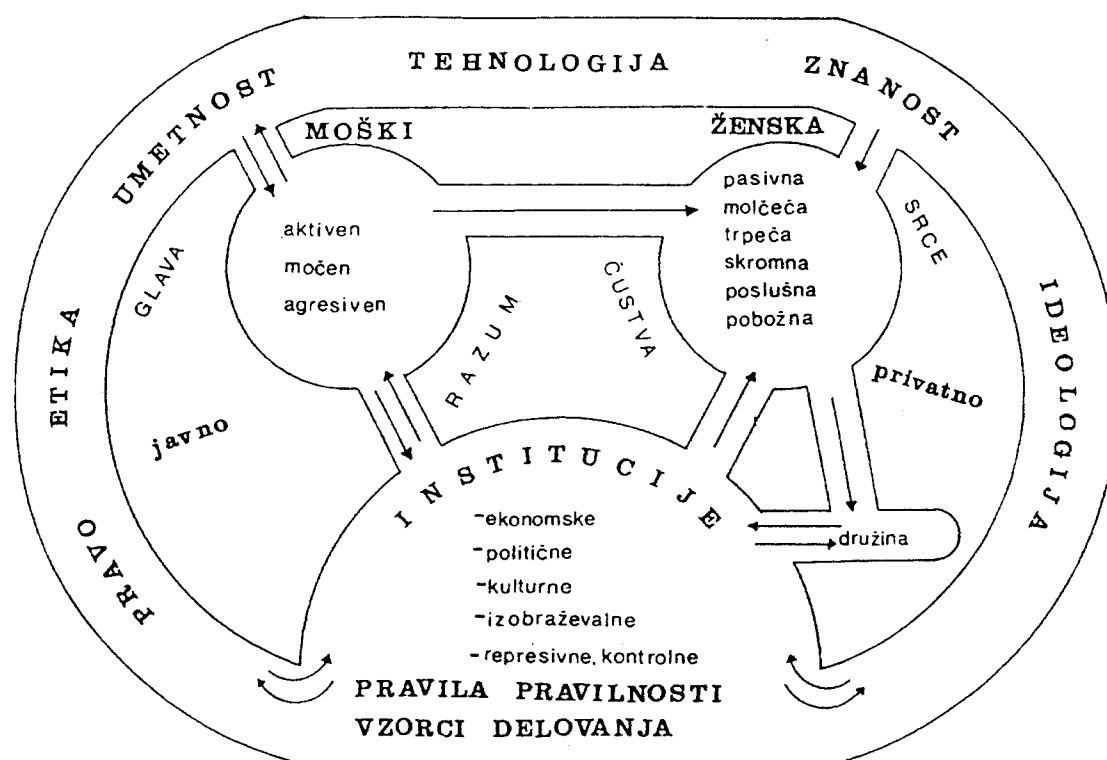
Seksizem je beseda s katero označujemo nadvlado oz. vladanje enega spola nad drugim. V sodobni družbi gre predvsem za eno vrsto seksizma t.i. androcentrizem (moškosrediščnost), t.j. vladanje moškega spola nad ženskim. Natančno definicijo seksizma poda M. Jogan: "...je oznaka za celoto prepričanj, stališč, vzorcev delovanj in praktičnih vsakdanjih delovanj, ki temeljijo na strogem ločevanju dejavnosti po spolu ter podeljujejo posameznikom posebne neenake lastnosti glede na spol" (Jogan v Jogan, 2001: 1).

Na vprašanje zakaj v sodobni družbi še vedno obstajajo bodisi prikriti ali odkriti primeri seksističnega obnašanja in ravnanja M. Jogan odgovarja:

...gre za 'ostanke preteklosti'. Poudariti je treba, da ima takšno pojasnjevanje vedno bolj trhle temelje. Če ne bi šlo za celovito družbeno (re)produciranje spolno pristranskih vzorcev obnašanja in pravil delovanja, se 'ostanki' ne bi mogli obdržati tako dolgo; če ne bi bila hierarhija med spoloma ključna os organizacije vsega družbenega življenja (povezano z razredno neenakostjo in v mnogih okoljih z rasno), potem bi jo bilo veliko lažje odpravljati (Jogan, 2001: 1).

Model reprodukcije neenakosti spolnih vlog je kljub določenim spremembam, ki so nastale v načinih pretoka teh vzorcev, po avtoričinem mnenju, še vedno nazoren in zelo aktualen (glej sliko 2.1.):

Slika 2.1. Reprodukcijski spolno specifični vlog delovanja v javni in zasebni sferi v androcentризmu



Vir: Jogan, 1995

2.2. Javna/moška in zasebna/ženska sfera

Spol je bil t.i. organizacijska os družbe po vsej verjetnosti zato, ker je to edina lastnost, ki nezmotno ločuje populacijo na dvoje, na ženske in na moške. Ali se je res začelo s tem, da imajo ene zmožnost rojevanja potomcev in drugi ne? Ne vem in pravzaprav to niti ni več tako pomembno. Kar pa je pomembno, je to, da so prav zaradi te razlike, te lastnosti, ženske in moški skozi stoletja doživljali svet in svoje življenje bistveno drugače, da so se moške in ženske izkušnje v vsakdanjem življenju korenito razlikovale.

In tako se je družba organizirala po '*naravnih zakonih*'. Ti so podeljevali primat moškim, ki so tako dobili (pre)moč nad ženskami in hkrati možnost organiziranja, odločanja, postavljanja pravil in podeljevanja vlog. Spolno specifične vloge so bile razlagane kot naravne in zaradi tega nespremenljive. Da so te vloge in ti vzorci delovanja tako dobro klubovali toku časa, je bilo potrebno imeti celotni družbeni ustroj, ki je podpiral, opravičeval in varoval spolno hierarhijo.

Oblikujeta se dve diametralno nasprotni sferi, ki nosita diametralno nasprotne lastnosti. To sta javnost in zasebnost. Javna sfera kot domena moških, ki jih odlikujejo posebne lastnosti, kot so moč, aktivnost in racionalnost in še agresivnost ter tekmovalnost, ki sta posebej zaželeni v sodobnem poslovnem svetu. Na drugem bregu je zasebna sfera, ki je v domeni žensk, katerih lastnosti so šibkost oz. nemoč, pasivnost in emocionalnost ter nežnost, popustljivost in vdanost.

Ko govori Joganova o potisnjenju žensk v zasebno sfero, govori predvsem o družbeno nadzorovani delitvi dela po spolu. Delo, ki je žensko, se povezuje z njeno naravno vlogo matere in s tem ji avtomatično pripade skrb za dom in gospodinjstvo. Ker so bile ženske tako izključene iz javnega delovanja so imele manj možnosti izobraževanja, s tem manj znanja in posledično manj družbene moči.

Tudi, ko so ženske v različnih zgodovinskih momentih (obdobja vojne oz. družbene krize) vstopale na trg dela oz. so na kakršenkoli način prevzemale aktivne in družbeno pomembne vloge zunaj doma, so se morale po koncu tega obdobja vrniti nazaj, v '*svoje*' domove. Na nek način so bile prisiljene se vrniti in veliko je bilo takih, ki tega niso hotele, vendar je družbeni ustroj dobro deloval in poiskal ustrezne argumente, ki so racionalizirali in opravičili vrnitev žensk domov, tako, da so na koncu same verjele v to, da je njihovo pravo mesto v družini in domu.

Kljub temu pa je bil del ženske populacije vedno zaposlen, vendar so se morale njihove poklicne vloge vedno dobro pokrivati s t.i. ženskimi lastnostmi. Zaradi tega so se ženske v glavnem zaposlovale v takih delovnih okoljih, v

katerih njihove poklicne vloge niso prihajale v konflikt z 'naravnimi' vlogami ženske. V glavnem so bile učiteljice in vzgojiteljice, ter medicinske sestre, porodniške babice, perice, hišne pomočnice, kuharice, itd.

V poklicih kjer so se koncentrirale ženske, govorimo o t.i. feminizaciji poklicev. To pa hkrati pomeni tudi, da so ti poklici slabše vrednoteni, manj cenjeni in zato slabše plačani v primerjavi s tistimi, kjer je žensk malo. Ženske v teh poklicih v glavnem opravljajo vlogo nekoga, ki skrbi za bolne, obnemogle, starejše, vzgaja, vzdržuje red in čistočo in v splošnem opravlja dela, ki so monotona, repetitivna in njihov produkt ni direktno viden kot uspeh oz. dobiček. Gre za podaljšek njihovega domačega, gospodinjkega in družinskega dela, ki ga večkrat opravljajo predvsem zato, da bi izboljšale finančni status svoje družine in ne zavoljo lastnih interesov ali osebne rasti. Tudi narava tovrstnega dela je taka, da običajno ne ponuja možnosti za kariero, napredovanje in osebni razvoj. Zelo zgovoren je podatek, da je v Sloveniji na najnižje plačanih delovnih mestih, ki so v različnih industrijskih panogah, kot so tekstilna, obutvena in tobačna, v večini zaposlene ženske in sicer kar 70% (Vogrinc, 1995). Tu gre predvsem za dela na tekočem traku, v šivalnicah ipd.

2.3. Produkcija androcentrizma danes

Družina je še posebej občutljiva sfera, v kateri se zdi vse, česar se naučimo, *normalno*, *naravno*, samo po sebi umevno. Družina kot prvo in zelo pomembno socializacijsko okolje je, v povezavi z množičnimi mediji, izobraževalnimi institucijami in še nekaterimi drugimi družbenimi strukturami, tista, ki posameznika oblikuje in vanj globoko vtisne družbene vrednote in norme ter različne vzorce dobnašanja.

Danes, vsaj v Sloveniji, ne moremo več govoriti o skrajnih ali vsaj o odkritih oblikah seksizma oz androcentrizma, ker so se, vsaj navidezno, družbene razmere spremenile, v prid ženskam. Vendar v vsakdanjem življenju

posameznice oz. posameznika še vedno obstaja tako delitev dela po spolu, kot različni spolni stereotipi, ki oblikujejo predstave o družbeno zaželenem obnašanju, o družbenih vlogah oblikovanih glede na spol in o družbenih vrednotah in normah. Za obstoj tega pa seveda skrbijo predvsem vzgojne in izobraževalne institucije ter množični mediji. To so le najbolj vidni posredovalci in vzdrževalci moškosrediščnosti v sodobni družbi.

V preteklosti je imela, pri oblikovanju in vzdrževanju androcentrične družbe, precej veliko vlogo katoliška cerkev, katere dogma zagovarja t.i. naravni red, ki je božji red. Lastnost obeh je objektivnost, danost od zgoraj in zato nespremenljivost.

Danes, ko govorimo v Sloveniji o tranzicijskem obdobju, govorimo tudi o rekatolizaciji slovenske družbe. Cerkev je že v začetku devedesetih aktivno vstopila v proces snovanja nove slovenske družbene scene in trdno zagovarjala ter poskušala uveljavljati tradicionalne vloge žensk in moških. Zavzemala se je za vrnitev matere družini, domu in otrokom. Zavzemala se je za moškega, kot edinega hranitelja družine. Socializem, ki je vsaj deloma izenačil žensko z moškim, s tem, da je dobila aktivno vlogo v družbi, v politiki, v delu, da je dobila pravico odločanja o lastnem telesu, je katoliška cerkev poskušala negirati in vrniti ženski njeno '*naravno*', '*primarno*' vlogo matere in gospodinje. In deloma je uspela, saj so javnomnenjske raziskave pokazale, da se je s tradicionalno delitvijo družbe, vlog in dela, strinjal nezanemarljiv odstotek Slovenk in Slovencev, vendar pa je bistveno pri tem to, da je cerkev samo izbezala na dan že dolgo zakoreninjene, vrednote, predsodke in stereotipe, ki jih slabih petdeset let povojnega socialističnega režima ni moglo zares izbrisati.

Družina že dolgo ni več izolirana vzgojna celica in znotraj nje nedvomno vzgaja tudi televizija. Upam si trditi, da je to danes eden najbolj vplivnih množičnih medijev (poleg interneta). Televizija je hkrati tudi velik producent androcentrizma. Ta se kaže v izboru različnih vsebin in še bolj v reklamah, ki žensko prikazuje samo na določen način, kot enodimenzionalno bitje v samo določenih vlogah. "Ženska je skrčena bodisi na spolno privlačen objekt, bodisi

na mater (in lepo gospodinjo); kot mnogodimenzionalno bitje, ki je dejavno tudi zunaj doma, pa je v množičnem komuniciranju skoraj izgubljena” (Gaudart v Jogan, 2001: 47).

V svetu so se že v 70 letih dvajsetega stoletja zavedli tega, da množični mediji posredujejo do žensk neprijazne stereotipe in širijo vzorce obnašanja, ki so značilno moškosrediščni. V mnogih državah so se lotili tega problema z aktivno politiko spremljanja in nadzоровanja predvajanih oz. prikazovanih vsebin, v primeru televizije in na podlagi teh ugotovitev so opozarjali na napake in uvajali spremembe.

Joganova navaja primer Kanade kot države z dvajsetletno tradicijo aktivnega spremljanja medijskih vsebin. V ta namen so pod državnim okriljem leta 1981 ustanovili *Mediawatch* (podkomite za spremljanje medijev), ki se je čez dve leti osamosvojil in odtlej o svojih izsledkih poroča vsem pomembnim organom, ki so odgovorni za dosledno izvajanje zakonskih določil o enakosti med spoloma in odpravljanje spolnih stereotipov. Z vprašanjem enakosti med spoloma in enakovredne zastopanosti spolov v medijih se po enakem vzorcu loteva tudi EU. Del njihove pozornosti je namenjen snovalcem programov, kajti v letu 1990 je bilo na najvišjih, vodilnih mestih na radiu in televiziji zaposlenih kar 94% moških in sploh je bilo v radijskih in televizijskih hišah zaposlenih le 36% žensk (vir: Jogan, 2001).

V Sloveniji so sistematične raziskave medijev prinesle podobne rezultate kot v ostalih državah EU, problem pa je, da to ne moti odgovornih in da pri nas zato še vedno nimamo aktivne politike za zmanjševanje oz. odpravljanje seksizma v medijih.

Poleg množičnih medijev pa se napačne predstave o ženskah in moških in njihovi vlogi v družini in družbi pojavljajo tudi v toku vzgojnega in izobraževalnega procesa otrok in mladih. Učbeniki in berila, učni pripomočki in aktivnosti so seksistične in so usmerjene v moškosrediščnost. Raziskave v sedemdesetih in osemdesetih letih dvajsetega stoletja v Ameriških šolah so pokazale, da se dečki tekom izobraževalnega procesa socializirajo na drugačen način kot deklice. “Dečki so deležni večje pozitivne in negativne

pozornosti kot deklice: več jih sprašujejo, kritizirajo, več njihovih idej je sprejetih ali zavrženih”, "...dečki so bili še vedno deležni večje pozornosti, več spodbud in so imeli več možnosti za izražanje svojih stališč" (Powell v Kanjuo Mrčela, 1996: 49).

Tudi v Sloveniji so se različni raziskovalci ukvarjali z analizo vzgojnih in izobraževalnih pripomočkov in prišli do zaključkov, da obstajajo skriti oz. prikriti viri seksizma v pravljicah s katerimi se otroci srečujejo že na predšolski stopnji in nato v nižjih razredih osnovne šole. Prav tako se seksistično obravnavane vsebine pojavljajo v šolskih berilih vseh razredov osnovne šole. Če strnem glavna opažanja, je problem v osnovnošolskih berilih ta, da so ženske v javnih, poklicnih vlogah daleč podprezentirane. Če navedem en primer: v šolskem letu 1992/93 je v vseh berilih od drugega do sedmega razreda skupaj na voljo kar 265 moških in samo 36 ženskih vlog, javnih oz. poklicnih (Jogan, 1995). Podobna moškosrediščna usmerjenost obstaja tudi v slovenskih ljudskih pravljicah. Te so polne spolno neenakih, seksističnih vlog, hkrati pa opredeljujejo posamezničine oz. posameznikove osebne lastnosti glede na spol in prav tako delitev dela (vir: Jogan, 1995).

Glede na zgornje trditve je treba povedati, da se v osnovnih šolah stanje popravlja predvsem z uvajanjem novih učnih predmetov kot je Državljska vzgoja in z deli številnih sodobnih, tudi slovenskih avtorjev in avtoric otroških pravljic.

Kot sem že omenila in je treba še enkrat poudariti je, da se je treba prikritih virov seksizma zavedati in jih znati prepoznavati, saj je le na ta način možen preobrat in izboljšanje v sodobni družbi. Ko gre za socializacijo otrok in mladih, starši lahko veliko pripomorejo pri simetričnem in pravičnem zaznavanju posameznic in posameznikov in njihovih vlog v družbi, predvsem s pravilno in kvalitetno izbiro vzgojnih momentov (televizijske oddaje, pravljice, otroške igre, izbira igrač, izbira aktivnosti – individualnih in družinskih, ter (ne)prenašanje lastnih vzorcev obnašanja).

3. GOSPODINJSTVO

3.1. Definicija gospodinjstva

Preden začnem govoriti o gospodinjskem delu, kot enem glavnih segmentov moje naloge, moram spregovoriti o gospodinjstvu, po čemer je ta oblika dela sploh dobila ime. Gospodinjstvo, v najširšem pomenu besede, predstavlja eno ali več oseb, ki delijo bivalni prostor oz. prostore in skupaj trošijo materialne dobrine (vir: The Penguin Dictionary of Sociology, 2000: 166).

Nekdaj je bilo gospodinjstvo tesno povezano z družino in družina je bila celo sinonim za gospodinjstvo. To je nakazovalo na dejstvo, da je bila struktura gospodinjstva uniformna, sestavljena iz moža in žene, ki sta, oba prvokrat poročena in imata otroke (vir: The Penguin Dictionary of Sociology, 2000: 166).

Ker se je struktura družine spremenila oz. diverzificirala, tudi o gospodinjstvu ne moremo več govoriti samo na zgoraj povedani način. Primer delovne definicije gospodinjstva kot popisne enote, ki jo je postavil statistični urad za namene popisa prebivaljstva za leto 2002 se glasi takole:

Zasebno gospodinjstvo je vsaka družinska ali druga skupnost oseb, ki skupaj stanuje in porablja sredstva za osnovne življenske potrebe (stanovanje, hrana, druge nujne življenske potrebščine ipd.) – v nadaljevanju gospodinjstvo. ... Člani gospodinjstva so si lahko v sorodu (npr.:starši in otroci, stari oče in vnuk) ali pa niso v sorodu (npr. rejenci v družini).

Družinsko gospodinjstvo je gospodinjstvo v katerem prebivajo:

- *člani ene družine,*
- *člani več družin,*
- *člani ene ali več družin in osebe, ki niso člani teh družin.*

Nedružinsko gospodinjstvo je gospodinjstvo v katerem prebivajo:

- *osebe, ki niso družina (npr. brat in sestra, teta in nečakinja, ipd.),*
- *oseba, ki živi sama – samsko gospodinjstvo (Popis prebivalstva, 2002).*

To nikakor ne pomeni, da gospodinjstvo ni več povezano z družino, ampak o gospodinjstvu v družboslovju in ekonomiji lahko govorimo kot o statistični kategoriji, ki je uporabljena pri raziskavah, kot so razni popisi prebivalstva in podobno, družina pa je predvsem družboslovna kategorija, torej fenomen, ki ima globlji družbeni in kulturni pomen. Kar je treba poudariti pa je to, da je gospodinjstvo, s sociološke perspektive, lahko tudi mnogo več kot statistična enota, kot skupina posameznikov, ki jih je možno obravnavati le empirično, ampak se znotraj gospodinjstva prav tako odvijajo interakcije, ki specifično oblikujejo človeka in njegovo identiteto.

3.2. Gospodinjstvo kot ekonomski subjekt

Ne glede na spremembe, ki jim je bilo podvrženo, pa mnogi poudarjajo, da je gospodinjstvo vedno bilo in še vedno je proizvodna enota in kot taka izrednega pomena za nacionalno ekonomijo.

V času industrializacije se je proizvodni sistem fizično ločil od gospodinjstva in s tem od domačega dela, ki je, kot bo podrobneje razloženo v nadaljevanju, tisto delo, ki se ga ne opravlja za plačilo, pa vendar je vitalnega pomena za preživetje družine oz. posameznika. Domače delo je tedaj izgubilo t.i. ekonomsko, tržno ceno in kot posledica tega tudi vrednost.

Mnogi so se začeli zavedati doprinosa in vloge, ki jo ima gospodinjstvo v ekonomskem pogledu in začeli opozarjati na to in predvsem na nepriznavanje pomembnosti te vloge. V javni strokovni razpravi, ki jo je pripravil Urad za žensko politiko leta 1995, na temo *Skladnost družinskega in poklicnega*

življenja, je tekla beseda tudi o tem, da države EU pripravljajo raziskavo, s katero naj bi izmerili oz. ugotovili dejansko ekonomsko vrednost dela, ki ga opravijo gospodinjstva oz. družine in vpliv oz. posledice tega na ekonomijo določene države. V razpravi je namestnica direktorja Zavoda RS za statistiko povedala, da se tudi v Sloveniji pripravlja evropeizacija statistike, kar v splošnem pomeni usklajevanje slovenskih standardov z evropskimi. To je izrednega pomena za izračun in vrednotenje t.i. neplačanega dela v gospodinjstvih, saj evropska metoda nacionalnih računov, ki so podlaga za izračun bruto domačega proizvoda na prebivalca, ne vključuje samo tistega dela proizvodnje gospodinjstva, ki je namenjen trgu, temveč vse delo, ki se opravi v gospodinjstvu, saj le na ta način lahko dobimo celotno podobo ekonomije in ekonomske moči neke države. Hkrati s tem se vsaj na papirju prikaže obseg večinoma ženskega dela, ki tako postane vidno, poleg tega pa se s tem poveča tudi BDP na prebivalca. Rezultati podobnih anket, ki so bile izvedene na Finskem, v Avstraliji in Kanadi, so pokazali, da znaša delež BDP-ja, ki ga ustvarijo gospodinjstva od 30% do kar 50% (vir: Slovenija pred Pekingom, Skladnost družinskega in poklicnega življenja, 1995).

Statistični urad RS je po evropskem vzorcu pripravil raziskavo oz. anketo, katere rezultati omogočajo izdelavo realnega obračuna dela gospodinjstev. Po uspešno izvedeni pilotski anketi, ki je potekala leta 1996, kot je bilo načrtovano, pa se je prava anketa, pod naslovom *Anketa o porabi časa*, izvajala šele aprila 2000 do marca 2001.

Raziskava je potekala v obliki dnevnikov porabe časa, ki so jih vodili posamezniki in kamor so vpisovali čas oz. trajanje aktivnosti, ki so bile v naprej določene in urejene v skupine. Po tem se je izvedla še anketa posebej za osebo in za gospodinjstvo (vir: Statistične informacije, št. 155, 2002).

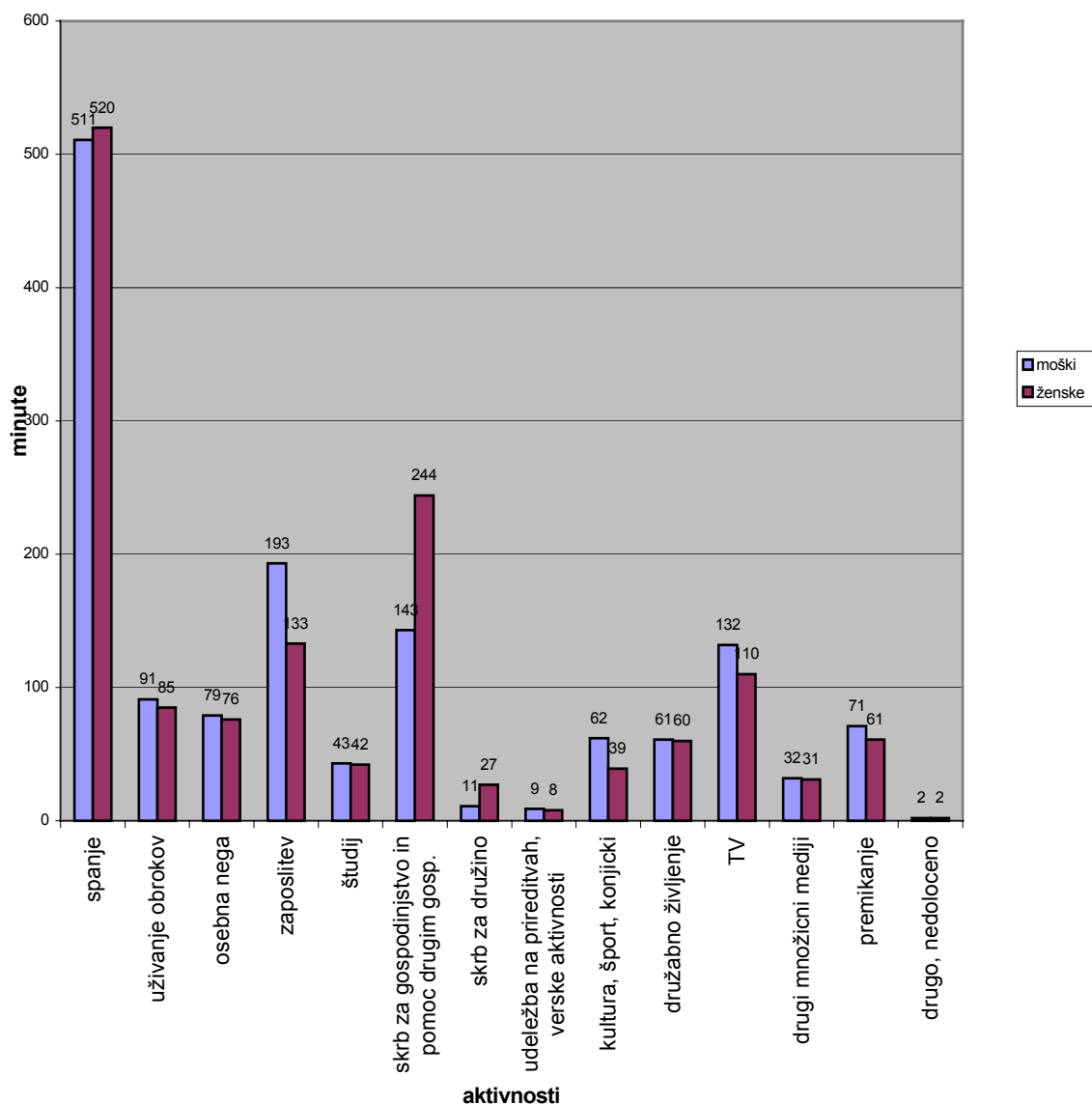
Anketa sama zajema več področji človekovega življenja od porabe prostega časa do časa, ki ga ljudje preživijo na delovnem mestu in tistega, ki ga preživijo s svojo družino, idr. Zame pa so predvsem relevantni podatki, ki govorijo jo času, ki ga ljudje porabijo za delo v gospodinjstvu in v družini.

Podatki kažejo, da ženske v Sloveniji porabijo v povprečju kar štiri ure na dan za skrb za gospodinjstvo in za pomoč drugim gospodinjstvom. To je dve tretini več časa, kot ga za isto aktivnost porabijo moški. Edina aktivnost, za katero ženske porabijo več časa kot za gospodinjsko delo, je spanje.

Za moške je zaposlitev prva največja aktivnost, če odštejemo seveda spanje in takoj za njo je skrb za gospodinjstvo in pomoč drugim gospodinjstvom. Podatki nam povedo tudi, da se moški posvečajo gospodinjstvu približno toliko časa kot ga porabijo povprečno na dan za gledanje televizije, to je približno dve uri.

Podatek, ki pa se meni osebno zdi zaskrbljujoč pa je, da skrbi za družino posvečajo tako moški kot ženske skoraj najmanj časa in je tako na predzadnjem mestu po številu minut porabljenih na dan. Manj časa porabijo le za udeležbo na prireditvah, verske aktivnosti. Za družino porabijo ženske na dan nekaj manj kot pol ure in moški nekaj več kot deset minut (glej sliko 3.2.):

Slika 3.2. Čas, ki so ga povprečno na dan porabile osebe, stare 10 let in vec, za posamezne aktivnosti, po spolu



Vir: Statistične informacije, 2002

3.3. Spremembe družine in gospodinjstva

Po zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih (1989) je družina v Sloveniji definirana kot življenska skupnost staršev in otrok.

Danes je gospodinjstvo še vedno v večini primerov tudi družina, vendar se ta danes bolj kot kdajkoli spreminja oz. redefinira. V Veliki Britaniji je bilo na primer v letu 1991 le šestdeset odstotkov takih gospodinjstev, ki so bila sestavljena iz poročenega para z ali brez otrok. medtem, ko je bilo trideset let pred tem takih gospodinjstev skoraj tri četrtine oz. 72% (Abercrombie in drugi, 2000: 166).

V članku Ideologije krize, avtorica Tanja Rener podaja definicijo družine, ki je bila podlaga za razvrščanje pluralnih družinskih oblik v tri skupine, ki jih je, v procesu študije o strukturiranih tipih sodobnih družin, postavil tim strokovnjakov. Družino so definirali kot: »skupino oseb, ki skrbi za otroke«, oziroma »družina je skupina oseb, ki jo zakonodaja in/ali prakse posameznih držav pripoznajo za družino« (Rener, 1995: 19).

Definicija sama se jim ni zdela dovolj oprijemljiva, zato so uvedli še tri kriterije, to so tri vrste razmerij, ki naj bi obstajala znotraj družine oz. vsaj eden od treh in sicer: emocionalno, sociokulturno in pravno (Rener, 1995). In tako so dobili tri skupine sodobnih družin:

- *jedrne družine, ki se delijo na biološke, socialne, enostarševske in adoptivne,*
- *razširjene družine (tri in večgeneracijske, sorodniške, plemenske in poligamne),*
- *reorganizirane družine (sestavljene družine, komune in družine istospolnih partnerjev) (Rener, 1995: 20).*

Družinske spremembe pa ne potekajo samo na strukturnem nivoju, temveč so vidne predvsem v odnosih med njenimi člani. Danes družina ne predstavlja samo vzgojne institucije, kjer starši postavljajo pravila in so hkrati vzor svojim otrokom, ampak gre za družino, ki svojim otrokom nudi oporo, podporo, tako emocionalno, kot ekonomsko. Vloge, ki so bile nekoč trde in toge in so strogo ločevale tako spolno kot generacijsko, so se omehčale. Družinski člani skozi interakcije in odnose sproti definirajo sebe in svoje vloge. Vloga je nekaj, za kar se mora vsak posameznik potegovati, dokazovati in se z njo identificirati.

Če se navežem na prej omenjeno diverzifikacijo družine in družinskega življenja, je primer samskega življenja in posledično samskega gospodinjstva po mojem ustrezen primer družbenih sprememb, ki so se zgodile v zadnjih štirih desetletjih in ta proces še traja. Ker trend samskosti, tako v svetu kot pri nas, močno narašča, s tem seveda narašča tudi število samskih gospodinjstev. V Veliki Britaniji se je na primer število samskih gospodinjstev povečalo z 11% v letu 1961, na 26% trideset let pozneje (Abercrombie in drugi, 2000: 166).

Vzrokov za diverzifikacijo gospodinjstev pa ne najdemo samo v demografskem faktorju "staranja populacije", to razloži pojav le delno. Če vzamemo podatke samskih gospodinjstev v Veliki Britaniji, ki vključujejo le osebe, ki še niso upokojene, njihov odstotek prav tako narašča in sicer z 4% v letu 1961, na 11% v letu 1991 (Abercrombie in drugi, 2000: 166). Podatki pridobljeni na reprezentativnem vzorcu za Slovenijo kažejo, da je, leta 1991, ljudi, ki živijo sami in še nimajo (niso imeli) otrok 1,9% in 3,2% tistih ljudi katerih otroci so se že odselili od doma (Černigoj Sadar, 1995: 109).

Seveda pa porast samskosti ni edina sprememba. Družinsko življenje se spreminja in klasičen tip nuklearne družine je le eden izmed množice načinov (so)bivanja, ki jih je moč zaslediti v sodobni družbi. Posamezniki cenijo individualnost, ki je ena izmed vrednot in hkrati značilnosti današnje družbe in ta se odraža v načinu življenja, dela, vzgoje otrok, z eno besedo živlenskem stilu.

Poleg demografskih, so diverzifikacijo povzročile tudi ekonomske, socialne in kulturne spremembe. Vse spremembe so med seboj povezane in skupaj tvorijo krog vplivov, nekakšno povratno sprego. Kot sem že omenila, sta gospodinjstvo in družina povezana in, ker se na področju družinskega življenja situacija spreminja, je to direktno povezano z gospodinjstvom.

O prej omenjenem trendu samskosti torej lahko govorimo kot o eni izmed življenjskih oblik, ki seveda ne bi bila možna brez kulturnih sprememb, med katere spadajo tudi družbene norme, običaji in nenapisana pravila obnašanja. Zaradi manjše družbene kontrole, ki je posledica prej omenjenih kulturnih, ali morda bolj družbenih sprememb, se ljudje danes lažje svobodno in po svoji vesti odločajo o tem, na kakšen način bodo živeli, ali bodo živeli v skupnosti ali sami, z otroki ali brez.

Vendar pa ima ta zgodba še temno stran, ki prav tako vpliva na odločanje posameznic in posameznikov in to je gotovo ekonomski faktor. Mnogo ljudi se na podlagi socialnega in ekonomskega položaja, ki ga imajo oz. bi ga obdržali v določeni življenjski skupnosti odločajo za takšen način življenja, čeprav to ni v skladu z njihovimi željami ter emocionalnimi potrebami. Dober primer je ločitev, ki je skrajna oblika t.i. '*skrhanega zakona*' (Sieder, 1998: 254). Vendar se na primer ženske, glede na svoj socialni ter ekonomski položaj, ki ga imajo kot poročene, težje odločajo zanjo, saj se njihov ekonomski položaj po ločitvi oz. razvezi poslabša, prav tako se poslabša celotni socialni status, ker država v glavnem ob razvezi otroke dodeli v skrbstvo materam, kar pomeni, da so bolj obremenjene z vzgojo in imajo manj časa za socialne stike, kar posledično pomeni slabše možnosti vzpostavitve nove ljubezenske, partnerske zveze. Še težje se za razvezo odločajo ženske, ki niso zaposlene, saj v svojem dejanju ne vidijo nobene perspektive zase in za otroke (Sieder, 1998).

Danes v Sloveniji trend samskosti, še bolj pa razveznosti, narašča. Vzroke za to je delno mogoče iskati v otoplitvi družbene klime, ki so jo ustvarile družbene spremembe v zahodnem svetu, ki se pomikajo v smeri čedalje večje individualizacije posameznika, vendar je socialni status predvsem tistih, ki

tvorijo t.i. enostarševsko družino precej slab (Sieder, 1998). Razloge za to najdemo v trgu dela oz. brezposelnosti, družinski socialni politiki, stanovanjski politiki, politiki zaposlovanja, družinski zakonodaji in še bi lahko naštevali.

Kljub dejanskemu stanju, ki jih odsevajo zgornji podatki pa so raziskave SJM/92 in raziskave o mladih (Nastran Ule in drugi, 1996) v Sloveniji pokazale, da so ideali glede družine in partnerstva še vedno postavljeni dokaj visoko, vsaj kar se tiče družine in partnerstva, vendar pa manj, ko gre za vprašanje zaposlitve in stanovanjskega problema in to predvsem pri mladih ljudeh, ki si, kljub idealom, pred realnim stanjem ne zatiskajo oči (Černič Istenič v Sieder, 1998).

Mednarodna raziskava vrednot SJM/92 je pokazala, da Slovenci in Slovenke postavljajo delo in družino na prvo mesto glede pomembnosti določenih življenjskih področij, med katerimi so še prijatelji in znanci, prosti čas, politika in vera, v tem vrstnem redu. Ker so bili rezultati v vseh starostnih skupinah zelo podobni, to pomeni, da imajo tudi mladi do dela in družine zelo pozitiven odnos in zanimanje (vir: Černič Istenič, 1995).

Drugi raziskavi, ki sta bili narejeni samo na vzorcu mlade populacije, pa sta dali podobne rezultate in sicer leta 1993 je bila narejena prva empirična raziskava na slovenskih dijakinjah in dijakih in leta 1995 druga, na študentski populaciji, katerih rezultate je bilo moč primerjati. Dijaki in dijakinje, so na vprašanje koliko zaželene so jim določene, naštete okološčine in situacije, leta 1993 kot zelo zaželeno ocenili biti sam svoj gospodar s 75% in živeti urejeno partnersko življenje s 67,1%. Študenti in študentke, pa so leta 1995 odgovarjali na prvo možnost s 65% in na drugo s 83,6%, kar pomeni, da so kot najbolj zaželeno situacijo ocenili urejeno partnersko življenje (Nastran Ule in drugi, 1996).

4. GOSPODINJSKO DELO

4.1. Zgodovina neplačanega dela

V tradicionalnih oz. predindustrijskih družbah je bila družina, kot sem že omenila, tesno povezana z delom, ali kot pove Jan Makarovič: "V prvotnem in najdaljšem obdobju človeške zgodovine je bila edina oblika delovne organizacije, ki jo je človek poznal, *gospodinjstvo*. Zato ni presenetljivo, da so se iz te oblike razvile vse druge" (Makarovič, 1993: 116).

Gospodinjstvo je bilo proizvodna enota in o gospodinjskem delu, kot o posebni obliki dela, ni bilo še nobenega govora. Delo je bilo geografsko blizu hiši oz. domu, torej so se družinske obveznosti in delo prepletale z delom za preživetje družine, ki se je odvijalo na primer na polju. S tem seveda nočem reči, da družinsko delo ni bilo pomembno za preživetje družine, ravno nasprotno, da bi družina lahko preživela so tako znotraj kot zunaj gospodinjstva delali in prispevali vsi člani gospodinjstva.

Na tem mestu je dobro pojasniti razliko med družinskim in gospodinjskim delom, ker sem v zgornjem odstavku uporabila izraza kot sinonima, ki pa to nista. Natančno razliko povzema Tanja Rener v spremni besedi k Oakleyevi Gospodinji, kjer loči domače, družinsko in gospodinjsko delo:

Domače delo je vse neplačano zasebno delo, družinsko delo je vse neplačano (žensko) delo v družinski sferi, medtem ko je gospodinjsko delo tisti del družinskega ali domačega dela, ki zagotavlja materialno preživetje in obnavljanje delovne sile. Razliko med družinskim in gospodinjskim delom je mogoče določati tudi na 'radius gibanja', medtem ko gospodinjsko delo poteka v domu/gospodinjstvu, 'upravljanje družine' že dolgo poteka v nujni interakciji z družbenimi institucijami (Rener v Oakley, 2000: 283).

Delitev dela po spolu je delno posledica ločitve dela od družinske sfere. Ločitev je poglobila in dodobra utrdila industrijska revolucija, čeprav je do te ločitve prihajalo postopno že prej in sicer v obdobju manufakturne proizvodnje in kapitalistov, ki so jo imeli v lasti. "Šele s kapitalizmom se je družinsko delo ločilo od tako imenovanega produktivnega dela in odtlej ga ni več na zemljevidu produktivnih del" (Rener v Oakley, 2000: 283).

Zgornji odstavek se v veliki meri nanaša na Anglijo. K nam je industrijska revolucija prinesla spremembe relativno pozno in te so bile manjše, kot na

primer v Angliji, kjer se je začela. Če se je industrijska revolucija v Angliji začela nekje sredi 18. stoletja in je trajala približno sto let, se je na področju današnje Slovenije ohranilo kmetijstvo, kot glavna pridobitna dejavnost, še krepko v drugo polovico 19. stoletja. Večina ljudi se je preživljala z delom na družinski kmetiji, le majhen delež prebivalstva je služil z delom na tujih kmetijah in tudi zaposlenih v industriji, kot so jo poznale druge dežele zahodne Evrope, je bilo bore malo, saj pri nas velikih industrijskih obratov takorekoč ni bilo oz. izjemno malo. Nekaj več je bilo le tega, čemur danes rečemo težka industrija, to je plavžarstvo in fužinarstvo (Žnidaršič, 2000).

Vendar je do neke mere delitev dela po spolu obstajala in sicer vedno tedaj, ko je šlo za gospodinjsko delo in vzgojo otrok, ki sta pripadala ženski in ne domače delo, tisto izven doma in ne tisto delo, ki je bilo plačano in je običajno pripadalo moškemu. Zakaj je taka delitev obstajala, je najbrž nekaj vzrokov in najbolj očiten je ta, da so ženske tiste, ki rojevajo in imajo sposobnost nahraniti dojenčka. Ta '*naravna*' vloga ženske se je razširila še na vsa druga področja, ki jih je ženska lahko obvladovala v obdobjih po rojstvih njenih otrok, ker so bila ta relativno blizu, relativno dostopna, kot npr. hiša in polje in niso predstavljala tolikšne ovire, kot bi delo, ki se je opravljalo na relativno oddaljenih krajih, ali na sosedovi kmetiji kot primer domačega, neplačanega dela, ki pa so ga v glavnem opravljali moški.

4.2. Delitev (gospodinjskega) dela

Kako oz. zakaj je prišlo do delitve dela, tega sem se dotaknila že v prejšnjem poglavju in sicer zato, ker sta spolna delitev dela in plačano oz. neplačano delo tesno povezana. V tem poglavju pa bi poglobljeje predstavila izsledke raziskav in nekatere teoretične predpostavke, ki so jih postavili raziskovalci in raziskovalke, z namenom še enkrat osvetliti ključno vprašanje zakaj v dobi napredka in vse večje težnje k enakosti med spoloma, gospodinjsko oz. neplačano delo še vedno ostaja pretežno v domeni žensk.

Z vprašanjem spolne delitve dela se raziskovalci intenzivneje ukvarjajo že od šestdesetih let prejšnjega stoletja, ko so se znotraj družbe ustvarili pogoji, ki so nakazovali večjo možnost izbire za posameznike, predvsem pa posameznice, ki so se začele spraševati ali je možno ohraniti družbeni red in hkrati korenito poseči v družbeno strukturo. In če se zdaj naslonim na članek Scotta Coltranea, v katerem avtor naredi prerez več kot dvestotih člankov in knjig, ki so izšle med leti 1989 – 1999 in se ukvarjajo z gospodinjskim delom, lahko povzamem naslednje: (1) Vzorci delitve dela znotraj gospodinjstva so se osnovali v interakciji s kulturnim, družbenim in ekonomskim ter političnim kontekstom, ki jih je potrebno podrobno analizirati, če želimo sam pojav bolje razumeti, (2) prav tako je na delitev vplivala družbena konstrukcija spola (gender), ki se je oblikovala v okviru teh istih kontekstov in nenazadnje je (3) potrebno upoštevati močno simbolno vlogo, ki jo je v tem kontekstu zavzemalo in jo še vedno zavzema gospodinjsko delo in šele od tu naprej lahko razmišljamo o razlogih zakaj se je ob vseh teh spremembah zunaj gospodinjstva, znotraj njega spremenilo tako malo (Coltrane, 2000).

Coltrane (2000) ugotavlja, da nedavne raziskave potrjujejo dejstvo, da ženske opravijo dvakrat do trikrat več gospodinjskega oz. neplačanega dela kot moški. Še več dela opravijo potem, ko se poročijo in, ko postanejo matere. Pri moških pa se to razmerje obrne tako, da poročeni opravijo manj dela kot so ga pred poroko in manj, ko njihove žene rodijo. Če pogledamo s širše perspektive in upoštevamo ekonomski kontekst, omenjen v zgornjem odstavku, in pri tem upoštevamo, da so raziskave, ki jih analizira avtor, pretežno zajemale zahodni svet, torej Združene države Amerike, vidimo, da poročene matere po porodu večinoma zmanjšajo število delovnih ur (delo za polovični, skrajšani delovni čas) in na račun tega jih novepečeni očetje povečajo, da pokrijejo dohodkovni primanjkljaj. Dejanska porazdelitev plačanega in neplačanega dela pa pri tem pokaže, da tako moški kot ženske delajo približno enako število ur na teden!

Ameriške raziskave v sedemdesetih in nato osemdesetih letih prejšnjega stoletja so kazale na to, da se število ur, ki jih porabijo moški za delo v gospodinjstvu zmeroma povečujejo, z dveh ur na teden leta 1965 na štiri ure na

teden leta 1985 (Robinson in Godbey v Coltrane, 2000) in, da se število ur, ki jih ženske porabijo za delo v gospodinjstvu zmanjšujejo s 24 ur na teden leta 1965 na 16 ur na teden leta 1985 (Robinson in Godbey v Coltrane, 2000). Po neki drugi raziskavi je moški leta 1960 na teden opravil 11 ur gospodinjskega dela na teden, od tega sta bili dve uri posvečeni skrbi za otroke-a, medtem, ko je ženska opravila 35 - 40 ur gospodinjskega dela od tega je 6 ur posvetila otrokom (Walker in Woods, Coverman in Sheley v Demo in Acock, 1993). Rezultati raziskav narejenih v približno istem času se, zaradi različne metodologije razlikujejo, vendar pa trend delitve gospodinjskega dela, v katerem nosijo ženske levji delež bremena, ostaja isti. Pomembna so predvsem razmerja ur, ne absolutne vrednosti.

Na podlagi takšnih rezultatov, kot jih je posredovala Robinson in Godbey-eva raziskava, je del znanstveno raziskovalne srenje napovedoval devetdeseta že v znamenju opazne enakosti med spoloma, ki se bo kazala tudi na domačem pragu. Vendar so bile napovedi preuranjene, saj so raziskave devetdesetih prinašale podobne rezultate, kot v prejšnjih desetletjih. Dejstvo je, da se spremembe na tem področju dogajajo tako počasi, da lahko enakost med spoloma napovemo, šele čez približno trideset let, torej enakost v tem, da bodo ženske in moški vlagali enako število ur v plačano delo in v neplačano delo.

Podatki za Slovenijo niso nič bolj obetavni, kljub eni bistvenih razlik med državama, to je večinska zaposlenost žensk in hkrati zaposlenost večinoma za polni delovni čas. Tudi Slovenke v povprečju opravijo več dela v gospodinjstvu in za družino in prav tako je opazna stereotipna spolna delitev dela. Malo starejša raziskava iz leta 1989 (Sociološki, demografski in medicinski vidiki nizke rodnosti v Sloveniji) je pokazala sledečo delitev dela med zakoncema, partnerjema (glej sliko 4.3.):

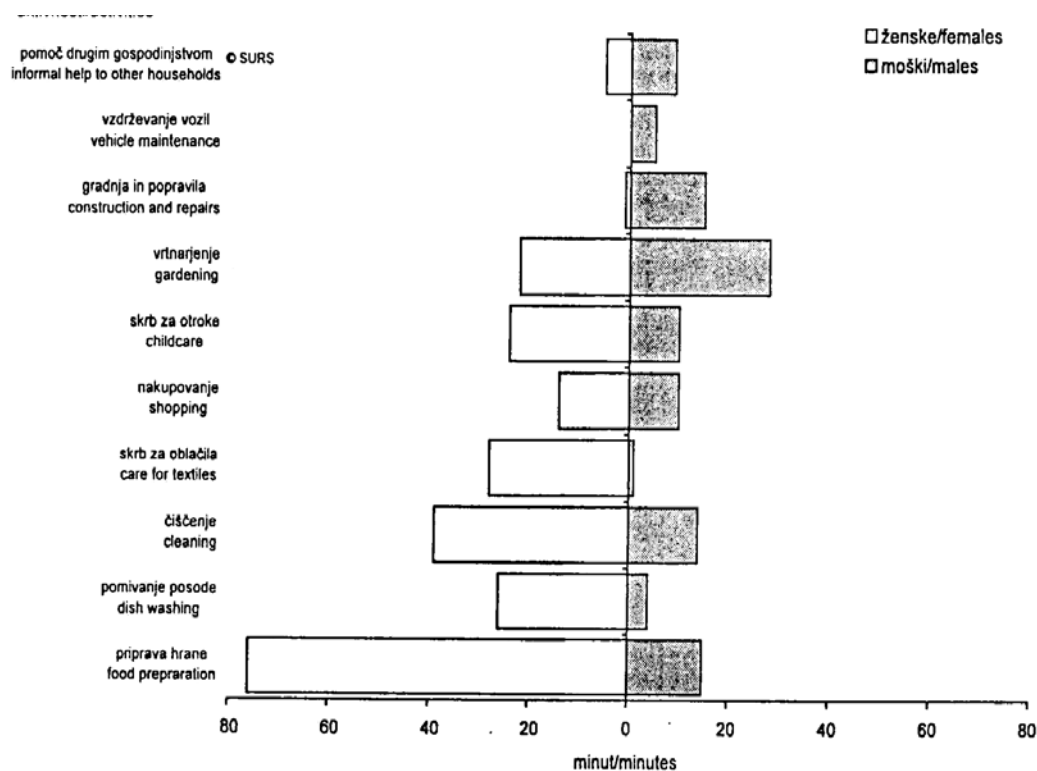
Slika 4.3. Delitev dela med zakoncema, partnerjema

	večino moški (%)	opravljajo večino ženske (%)	opravljajo večino ženske (%)	opravljata oba enako (%)
Gospodinjska opravila				
pranje	1.8	95.7		2.5
šivanje, likanje	1.3	97.7		1.0
kuhanje, priprava obrokov hrane	2.2	90.4		7.3
čiščenje stanovanja	5.6	83.2		11.2
vsakodnevni nakupi	18.7	64.2		17.1
pomivanje posode	4.1	89.0		6.9
skrb za denarne zadeve (varčevanje, plačevanje računov)	29.9	34.3		35.8
manjša popravila v in izven stanovanja	86.4	9.6		4.0
Ukvarjanje z otroki				
nega otrok	2.8	74.8		22.4
vzgoja otrok	5.4	54.2		40.4
pomoč pri šolskem delu	13.8	61.0		25.2

Vir: Černič Istenič, 1995

Anketa o porabi časa, ki je bila narejena več kot deset let po pravkar omenjeni zgornji raziskavi, pa razkriva, da se je udeležba moških v gospodinjskem delu morda rahlo povečala (nemogoča je točna primerjava dveh raziskav, ki imata različno metodologijo), vendar ženske še vedno porabijo približno še enkrat toliko časa kot moški za gospodinjsko delo v Sloveniji (glej sliko 4.4.):

Slika 4.4. Čas, ki so ga povprečno na dan porabile osebe stare 10 let in več, za gospodinjska opravila in skrb za otroke, po spolu



Vir: Statistične informacije, 2002

Na podlagi mnogih raziskav, ki so bile narejene v prejšnjih desetletjih, je nastalo tudi nekaj teorij, ki so ali pa so poskušale razložiti zakaj prihaja do delitve dela na osnovi spola. Te teorije na različen način vključujejo različne družbene kontekste in hkrati pojasnjujejo kako te vplivajo na delitev dela. Ne

zadržujejo se samo na področju dela temveč pojasnjujejo celotno družbeno situacijo v kateri ima spol (gender) takorekoč ključno vlogo.

Coltrane (2000) je pri svojem raziskovanju opazil, da se pri preučevanju oz. študijah gospodinjskega dela pojavljajo tri glavne skupine t.i. 'teorij' delitve (alokacije) dela (besedo teorija postavlja v narekovaje, kar kaže ne to, da jih sam ne bi imenoval ravno teorije in zato v nadaljevanju uporablja, po njegovem mnenju, bolj primeren pojem in to je koncept), ki jih je opisal kot: (1) relativni viri, kjer gre za predpostavko, da tisti, ki zasluži več denarja v službi, opravi manj dela v gospodinjstvu, (2) socializacija – odnos posameznikov do vlog pripisanih po spolu (gender role attitudes), kjer gre za predpostavko, da ljudje, ki so v procesu socializacije ponotranjili prepričanje o tem, da je delo v družbi deljeno in določeno glede na spol, delujejo v skladu s temi prepričanji v kasnejših obdobjih svojega življenja in (3) možnost razpolaganja s časom (time availability – constraints), kjer gre za predpostavko, da več ur, ko ljudje porabijo za plačano delo, manj jih bodo porabili za delo v gospodinjstvu. V devedesetih letih prejšnjega stoletja se je močno povečalo število objavljenih člankov in knjig, ki obravnavajo delitev gospodinjskega dela, vzroke zanj in argumente za boljše razumevanje le tega. Coltrane je v teh delih zaznal določen konceptualen razvoj in jih je povzel v naslednjih sedmih točkah:

1. Konstrukcija socialnega spola (gender)

Koncept družbene konstrukcije spola je v devedesetih podprt s teorijo konstrukcije spola, ki se pojavlja pri različnih avtorjih pod različnimi imeni kot npr.: "proizvajanje spola" oz. "doing gender" (Coltrane, West in Fenstermaker v Coltrane, 2000), "simbolna izmenjava" oz. "symbolic exchange" (Brines, Hochschild v Coltrane, 2000) idr. Konstrukcija spola je povezana s predpostavko o socializaciji – odnosu posameznika do vlog pripisanih po spolu, vendar se bistveno odmakne od nje in zavrne avtomatično sklepanje, da posamezniki vedno delujejo v skladu z družbenimi normami, v okviru katerih so bili socializirani, torej avtomatično sprejemanje vlog, ki so družbeno določene glede na spol, in svojega odnosa do tega ne spreminjajo oz. ga spreminjajo minimalno.

V teoretičnih razlagah so poskušali raziskovalci pojasniti, da gre pri opravljanju gospodinjskega, domačega in/ali družinskega dela za mnogo več kot samo za opravljanje dela, da gre za ustrezno opravljanje del, ki pritičejo posameznikovemu položaju oz. spolu. Posamezniki naj bi na ta način osmišljali sebe, svojo vlogo, svoj spol, z njim naj bi se identificirali. Raziskovalci so opozorili na dejstvo, da gre pri konstruiranju socialnega spola za vprašanja spolne identitete, ideologije spola in interakcije med spoloma, kot tudi za družbeno strukturne omejitve in neuravnoveženost moči v družbi.

Konkretnije je ideologijo (socialnega) spola (gender ideology) uporabil T. Greenstein (2000), kot koncept, ki se je pojavljal pri mnogih sodobnih avtorjih za pojasnjevanje asimetrične delitve gospodinjskega dela.

Pri ideologiji spola gre za predpostavko, da posameznik svojo spolno identiteto (gender identity) uveljavlja in izraža v skladu s svojo predstavo o tem kaj pomeni biti ženska ali moški. Ideologijo ločimo od identitete po tem, da se dva pripadnika istega spola lahko vedeta v določeni situaciji zelo različno, vendar v skladu s svojo ideologijo. Primer tega sta dve ženski od katerih ena meni, da je biti ženska, biti mati in druga meni, da imeti otroke ni edina potrditev, da si ženska.

Vendar so rezultati njegove raziskave pokazali, da ne gre za ideologijo temveč za "nevraliziranje devijance, odstopanja" (deviance neutralization) od identitete. Kot primer navede pogovor dveh žensk od katerih je ena v poziciji, ko je ona edina v družini, ki služi denar (breadwinner). Komentar druge, katere status ni eksplicitno razložen, vendar lahko sklepamo kakšen je iz njenega odgovora, pa je sledeč: "Raje umrem, kot, da bi se znašla v tvojem položaju!" (Atkinson in Boles v Greenstein, 2000)

2. Ekonomska perspektiva in perspektiva izmenjave

Avtorica J. Brines (Brines v Coltrane, 2000) predlaga tri prekrivajoče se modele alokacije gospodinjskega (domačega) dela in sicer: (1) nova ekonomija gospodinjstva, kjer se partnerja odločata koliko časa bosta posvetila gospodinjstvu oz. plačanemu delu, službi, glede na največjo

učinkovitost, torej kdaj, kje in kako bo eden od njiju najbolj učinkovito opravil določeno delo ali nalogo, (2) pogajanje z viri, kjer se (po)kaže kako so sile moči razporejene v družini in kako se deli gospodinjsko delo na osnovi pogajanj družinskih članov, ki poskušajo uporabiti dragocene vire v procesu pogajanj, da bi si zagotovili najbolj zaželen izid, ki najbolj ustreza njihovim osebnim interesom, ter (3) model ekonomske odvisnosti, ki predpostavlja, da ko se ženska poroči, sklene z možem neke vrste pogodbo, ki ji v zameno za opravljanje gospodinjskega dela zagotavlja ekonomsko podporo s strani moža, ki je v tem primeru glavni hranitelj (breadwinner, provider). Ta zadnji model bi bilo možno uvrstiti, zaradi specifičnega odnosa moškega in ženske, v kategorijo feminističnih teorij, ki bodo sledile v nadaljevanju, vendar avtor sam ne pojasni zakaj se ni odločil za drugo kategorijo klasifikacije (Coltrane, 2000).

Coltrane pravi, da so se v večini študij gospodinjskega dela, trije glavni, kot jih sam imenuje, ekonomsko izmenjevalni pristopi, ki jih predlaga Brines, zliji v eno hipotezo, ki predpostavlja, da se gospodinjsko delo deli na osnovi relativne dostopnosti virov (relative resource hypothesis). Ob tem Coltrane opazuje, da so vsi ti pristopi spolno nevtralni, o čemer so pisali tudi nekateri drugi avtorji. Ob enem gre za predpostavko, da se delo porazdeljuje v glavnem na podlagi izbir posameznikov in na podlagi zakonov menjalnih odnosov. Teorije v veliki meri upoštevajo višino dohodka moža in žene in predpostavljajo, da se delo med njima porazdeljuje v skladu z višino zneska, ki ga prispevata partnerja oz. partner v gospodinjstvo. Sociologi so mnenja, da se ne bi smelo zanemarjati teh tipično neoklasičnih ekonomskih komponent, vendar pa se zavzemajo za to, da se hkrati v raziskovanje vključi tudi družbene in kulturne komponente, ki družno krojijo vzorce obnašanja.

3. Vpliv institucij

Coltrane v to kategorijo uvršča niz konceptualnih pristopov, ki se osredotočajo na institucije, kot so formalna ekonomija, neformalni trg, državni servisi in druge institucije, kot glavne akterje in krivce za tak način porazdelitve (alokacije) gospodinjskega dela. V to smer so šle predvsem študije, ki so pokazale, da fleksibilni delavnik in delo v izmenah vzpodbujata delitev

gospodinjskega dela (med partnerjema), kot tudi, če partnerja nimata službe istočasno (Coltrane,2000).

V to kategorijo spadajo tudi nekatere nove raziskave, ki se lotevajo raznih uslug na domu, kot je naročanje in dostava hrane na dom, otroško varstvo in čiščenja doma, kar opravljajo ženske delavskega razreda in imigrantke (raziskave zajemajo ZDA in VB). Obstaja še vrsto raziskav, ki se osredotočajo na otroško varstvo in delo v gospodinjstvu, ki poteka oz. ga nudijo člani sorodstvene mreže in soseske. Medkulturne raziskave so postavile širše okvire in podrobneje opazovale kako globalna ekonomija in imigracije vplivajo na delitev dela. Kot možni akterji so v raziskavah pod drobnogled dani še: vloga države pri vsodbujanju organiziranja otroškega varstva in sprejemanju take davčne politike, ki vpliva na porazdelitev dela (Coltrane,2000).

Nenazadnje so v to kategorijo dane raziskave, ki ponujajo razlago spolne stratifikacije na več nivojih oz. kot vzrok prepletanja večih faktorjev, kot so: tehnološki, kulturni, politični, tržni, interakcijski in osebnostni. Te teorije kažejo na vzajemno povezanost med spolno organizacijo reprodukcije in spolno organizacijo produkcije (Coltrane,2000).

4. Socialistično-feministične teorije

Te so v nekaterih segmentih podobne ekonomskim teorijam, vendar močno zavračajo premisi prostega trga in možnost posameznikove izbire. Ukvarjajo se s preučevanjem institucij, vendar jih najbolj zanimajo rasa, spol in družbeni razred, kot tiste človekove lastnosti, na podlagi katerih se posameznika v svetovnem sistemu najpogosteje identificira, definira in diskriminira. So prve teorije, ki so postavile spolno delitev dela kot sistemsko pomembno in so izhajale iz predpostavke, da je družbeni sistem dualen, namreč sestavljen iz kapitalizma in patriarhata. Teorije značilno vključujejo politični aktivizem in analizirajo zgodovinski razvoj dogodkov, ki so pripeljali do sedanjega stanja zatiranih žensk delavskega razreda (Coltrane,2000).

5. Teorije moralnosti

Coltrane je v literaturi in javnih debatah, tako akademskih kot političnih in religioznih, zaznal vse več govora o moralnem aspektu družinskega dela, ki se je začel bolj množično pojavljati v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja. Debata je tekla predvsem o vprašanju, ali je ženska res edinstveno in hkrati najboljše usposobljena za opravljanje vseh družinskih nalog in del in ali je družinsko delo odraz zatiranja žensk, ali izkaz *ženske skrbne ljubezni*, kot se izrazi avtor, ali je morda izraz obojega hkrati.

Konzervativna in religiozna javnost sta vedno poudarjali, da se akademski modeli vse preveč koncentrirajo na neenakosti in konflikt, ki izvira iz družinske-domače sfere in vse premalo na pozitivne vplive, ki jih nosi moralna obvezanost in uslužnost do družinskih članov ter duhovni aspekt tega. Medtem pa je feministična in liberalna stran govorila o posebni prepletenosti ljubezni, moči in neenakosti, ki obstaja v gospodinjstvu, religiji in splošni kulturi.

6. Življenska pot in njeni vplivi

V devedesetih letih prejšnjega stoletja so se raziskovalci bolj intenzivno začeli ukvarjati z dejavniki, ki jim z eno besedo rečemo življenska pot, za katere so menili, da vsak zase in v različnih kombinacijah vplivajo na gospodinjstvo delo. Življenska pot je skupek dejstev in dogodkov, ki se odvijajo v življenju povprečnega človeka kot npr.: starost, družina in njena struktura, življenski dogodki prehoda kot so poroka, ločitev, ponovna poroka, nosečnost, selitev in še bivanjski pogoji, delovne izkušnje, idr.

Coltrane je v to kategorijo vključil raziskave, ki so bile narejene na tem področju, vendar, kot sam pravi, te raziskave ne slonijo na neki enotni teoriji. Gre bolj za skupek različnih hipotez. Kljub temu pa je možno empirične rezultate pridobljene v okviru teh raziskav interpretirati z nekaterimi že obstoječimi teorijami kot so razne socializacijske in razvojne teorije ter teorije vlog (Coltrane, 2000).

Te hipoteze nam kažejo nekaj glavnih vzrokov, na podlagi katerih lahko sklepamo na, že v enem izmed prejšnjih odstavkov omenjena dejstva in sicer, da se za žensko lahko pričakuje, da se z vstopom v zakon in z rojstvom otrok zanjo količina gospodinjskega dela poveča bolj kot za moške. To dejstvo je seveda povezano tudi z normativnimi družbenimi pritiski, saj imajo ljudje, ki niso poročeni, torej živijo v t.i. kohabitaciji in pa istospolni pari (slednji so v nekaterih raziskavah tvorili primerjalne skupine) bolj liberalne nazore, so manj pod pritiskom norm poroke in zakona, zato se manj podrejujejo normam tradicionalnih vlog, iz česar sledi dejstvo, da si gospodinjsko delo delijo bolj enakovredno. Poleg zgoraj naštetih, so kot pomembni faktorji, ki vplivajo na nazore ljudi in njihov odnos do delitve dela v gospodinjstvu, v predpostavkah zajeti tudi: odlaganje poroke in rojstvo prvega otroka na poznejša življenska obdobja, saj naj bi v tem času posamezniki pridobili določeno mero neodvisnosti in imeli možnost identifikacije z večimi družbenimi vlogami. Ponovna poroka in daljše delovne izkušnje so še en faktor, ki vpliva na zmanjšanje količine dela v gospodinjstvu za ženske. Tu gre za socializacijske vplive prejšnjih izkušenj in za šibkejši vpliv družbenih norm obnašanja.

Zgornje ugotovitve pa moram deloma problematizirati in izpostaviti, saj drugi viri (Demo in Acock, 1993) kažejo, da vsi ti faktorji, ki naj bi vplivali na enakopravnejšo, bolj simetrično delitev gospodinjskega in družinskega dela, (naj ponovim samo nekatere: ponovna poroka, odlaganje s poroko, življenje v kohabitaciji), nimajo tako velikega učinka in ne vplivajo bistveno na delitev dela.

V raziskavi, ki sta jo naredila David H. Demo in Alan C. Acock (1993), je bil poudarek na dejstvu, da se je od šestdesetih let dalje družba spremenila, da so se spremenili njeni osnovni strukturni deli, kot so npr. vrednote in norme in s tem so se spremenile tudi nekatere institucije, kot npr. družina in zakon. Glede na te spremembe sta naredila raziskavo, za katero sta uporabila podatke National Survey of Families and Households, zbrane v letih 1988-89 (nacionalna raziskava družin in gospodinjstev v ZDA), ki sta jih metodološko uskladila glede na potrebe svoje raziskave. Glavni namen raziskave je bila primerjava različnih tipov družin, ki so danes vse bolj pogosti in primerjava

količine gospodinjskega dela ter njegova delitev znotraj vsakega tipa. Družine so bile razdeljene v štiri tipe: (1) prvič poročeni, (2) ločeni, (3) reorganizirane družine (stepfamilies) in (4) nikoli poročeni. Vsi tipi družin so imeli vsaj enega otroka, ki je bil star manj kot devetnajst let. Rezultati raziskave so pokazali, da ne glede na vse te različne življenske tipe, neglede na število porok in neglede na status partnerja oz. partnerjev v družini, tu gre predvsem za delovni in poročni status ženske, je gospodinjsko delo še vedno pretežno delo ameriških žensk (Demo in Acock, 1993).

5. DRUŽINSKO PODJETJE

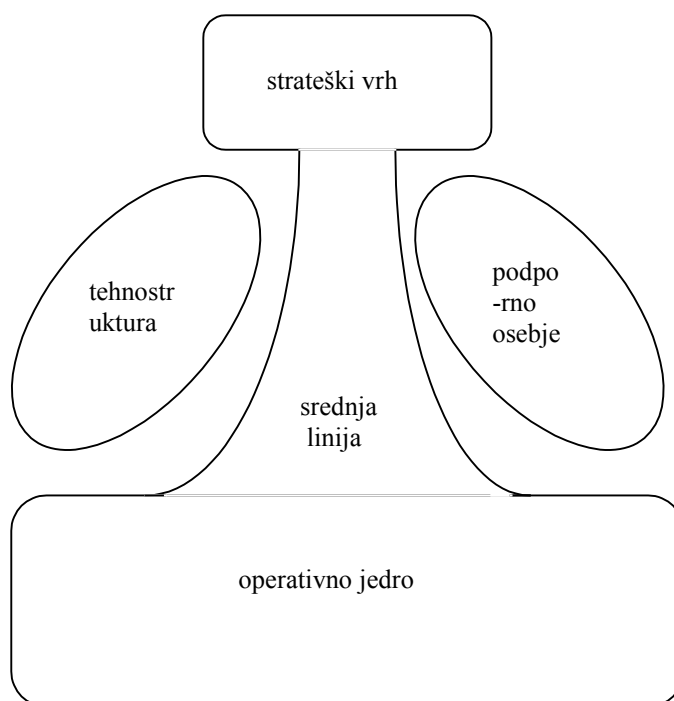
Družinsko podjetje je drugi pomembnejši predmet interesa, kateremu posvečam naslednji del moje naloge, in mi bo služil tudi pri interpretaciji mojih empiričnih dognanj, empiričnega dela, v zadnjem poglavju naloge.

Vedeti kakšna je razlika med velikim podjetjem in družinskim podjetjem, kot eno od oblik organiziranega dela, je potrebno predvsem zato, da bi spoznali, da je družinsko podjetje specifično delovno okolje, kjer se tesno prepleta družinsko in poslovno življenje in je meja med javnim in zasebnim zelo zabrisana. Gre za specifična vprašanja definiranja vlog posameznikov, tako znotraj podjetja kot znotraj družine. Gre za vprašanje interesov, ki glede na njihovo moč in (u)smer(jenost) lahko globoko vplivajo na poslovno prihodnost podjetja in na prihodnost skupnega, družinskega življenja. V najboljšem primeru gre za uspešno usklajevanje družinske sfere s poslovnim svetom, vendar včasih eden od njih, hote ali nehote, preprosto prevlada, zmaga.

5.1. Podjetje

Podjetje je vrsta organizacije in eden vidnejših, sodobnih teoretikov organizacije je Henry Mintzberg, ki je organizacijo definiral strukturno in sicer kot sistem, ki je sestavljen iz petih podsistemov, ki vsak na svoj specifičen način organizacijo oblikujejo, tudi s svojo odsotnostjo, in ji dajejo posebne karakteristike (glej sliko 5.5.). Organizacija pa je, kot vsak sistem, postavljena v določeno interaktivno okolje.

Slika 5.5. Pet strukturnih delov organizacije



Vir: Mintzberg, 1979

- *strateški vrh (direktor, uprava, menedžment),*
- *tehnostruktura (raziskave trga, analize dela, poslovanja, načrtovanje strategije poslovanja, izobraževanje),*
- *podporno osebje (kadrovska služba, pravna služba, služba za odnose z javnostjo, čistilci-ke, receptorji-ke, kurirska služba, organizacija prehrane,...),*
- *srednja linija (srednji menedžment, vodje oddelkov,...),*
- *operativno jedro (delavci-ke v pisarnah, v proizvodnji, v skladišču,...)*

Mintzberg glede na organizacijsko okolje loči več tipov organizacij. Štirje tipi organizacij so kombinacija štirih tipov okolij. Loči med preprostim oz. kompleksnim okoljem in med stabilnim oz. dinamičnim okoljem. Iz tega sledijo (glej sliko 5.6.):

Slika 5.6. Tipi organizacije glede na okolje in spremembe

	Preprosto okolje	Kompleksno okolje
Stabilno okolje	<i>mehanska birokracija</i>	<i>profesionalna organizacija</i>
Dinamično okolje	<i>podjetniški začetek</i>	<i>adhokracija</i>

Vir: Mintzberg v Zupanič, 2002

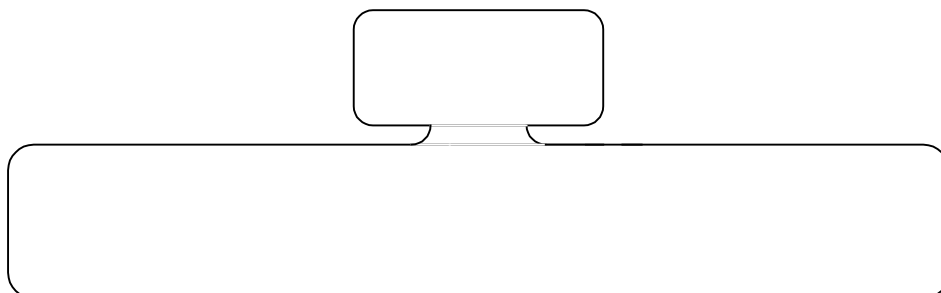
Vsak tip organizacije je tudi najbolj učinkovit v zgoraj navedenih kombinacijah okolja, če se ena od teh spremeni, se mora organizacija prilagajati oz. spremeniti svoj način funkcioniranja.

5.2. Preprosta organizacija

Za našo analizo je posebej zanimiva preprosta struktura (glej sliko 5.7.), ki jo imajo mnoga družinska podjetja (vsaj na začetku), zato Mintzberg govori o t.i.

podjetniškem začetku (glej sliko 5.6.). Njihovo okolje je preprosto vendar dinamično, zato temu tipu organizacije rečemo tudi preprosta organizacija

Slika 5.7. Preprosta struktura



Vir: Mintzberg, 1979

Mintzberg (1979) govori o preprosti strukturi (gre za strukturo organizacije) kot o nestrukturi. Njena pomembna značilnost je predvsem to, da ni elaborirana, kar pomeni, da praktično nima oz. ima zelo malo tehnostrukture in podpornega osebja (glej sliko 5.7.). Najbolj pomemben za takšno organizacijo je strateški vrh, v katerem ponavadi najdemo eno samo osebo, zato govorimo tu o visoko centraliziranem vodenju in odločanju. V preprosti strukturi je diferenciacija med enotami minimalna, delitev dela je ohlapna in menedžerska hierarhija je majhna. Večina odnosov v preprosti organizaciji je neformalnih, strateški vrh natančnega planiranja ne pozna in redko nudi možnost izobraževanja povezanega z dejavnostjo podjetja (Mintzberg, 1979).

O preprostem okolju govorimo tedaj, ko je organizacija lahko uspešna predvsem zaradi dejstva, da je moč odločanja skoncentrirana ponavadi v eni osebi, ki sama sprejema vse pomembnejše odločitve v organizaciji. Preprosta organizacija ponavadi deluje v dinamičnem okolju, kar pa pomeni, da gre za organsko strukturo organizacije, katere prihodnost ni gotova in predvidljiva in zaradi tega je standardizirana koordinacija v njej praktično nemogoča in kontraproduktivna. Tehnični sistem v njej ponavadi ni zapleten, saj bi takšen sistem zahteval dobro izdelano strukturo podpornega osebja, ki bi imel pooblastila za odločanje v zvezi s tehničnimi vprašanji (Mintzberg, 1979).

Ker večina organizacij v fazi svojega nastajanja in uveljavljanja v okolju prevzema obliko preproste strukture, je bila ta prej (glej sliko 5.6.) poimenovana kot podjetniški začetek. Vendar pa ni nujno, da se organizacija po začetnih letih svojega obstoja strukturno spremeni. Pri nas je malo podjetništvo predvsem družinsko podjetništvo, ki ohranja preprosto strukturo prav zaradi prednosti, ki jih ta prinaša pred elaboriranimi strukturnimi sistemi (Vadnjal, 1997a).

Značilnost malega podjetja je to, da je zaposlenih malo, kar omogoča veliko fleksibilnost znotraj podjetja. Delitev dela ni strogo določena in ni birokracije, ki bi takšno podjetje samo ovirala. Fleksibilnost odločanja je pogojena z nizko stopnjo menedžerske hierarhije in s centralizacijo vodstvene moči v eni osebi, ki lahko hitreje, brez nadzora od zgoraj oz. potrditve in usklajevanja, sprejema poslovne odločitve in strategijo podjetja. V malem podjetju se vrši direkten nadzor nad operativnim jedrom, znotraj katerega pa so odnosi večinoma neformalni. Neformalni so lahko tudi odnosi med vrhom in jedrom, vendar to ni pravilo (Mintzberg, 1979).

Mala podjetja imajo veliko prednosti, ki sem jih naštel zgoraj, vendar so prav te lastnosti lahko za podjetje pogubne, kajti vsi nestandardizirani postopki in neformalni odnosi ustvarjajo osebne vezi med subjekti v podjetju, na podlagi katerih lažje prihaja do konfliktov glede strategije poslovanja, vodenja in odločanja. Ali se konflikti dejansko razvijejo, pa je seveda odvisno od posameznikov, ki tvorijo te neformalne vezi. Družinsko podjetje je poseben primer male organizacije, kjer so te neformalne vezi že stekane in lahko pripomorejo k boljši koordinaciji dela v podjetju (Zupanič, 2002).

5.3. Lastnosti družinskega podjetja

Ni enotne definicije družinskega podjetja, zato se bom osredotočila na lastnosti, ki ga v glavnem določajo in ločijo od drugih podjetij. Te vrste podjetje se loči od drugih oblik predvsem po naslednjih lastnostih:

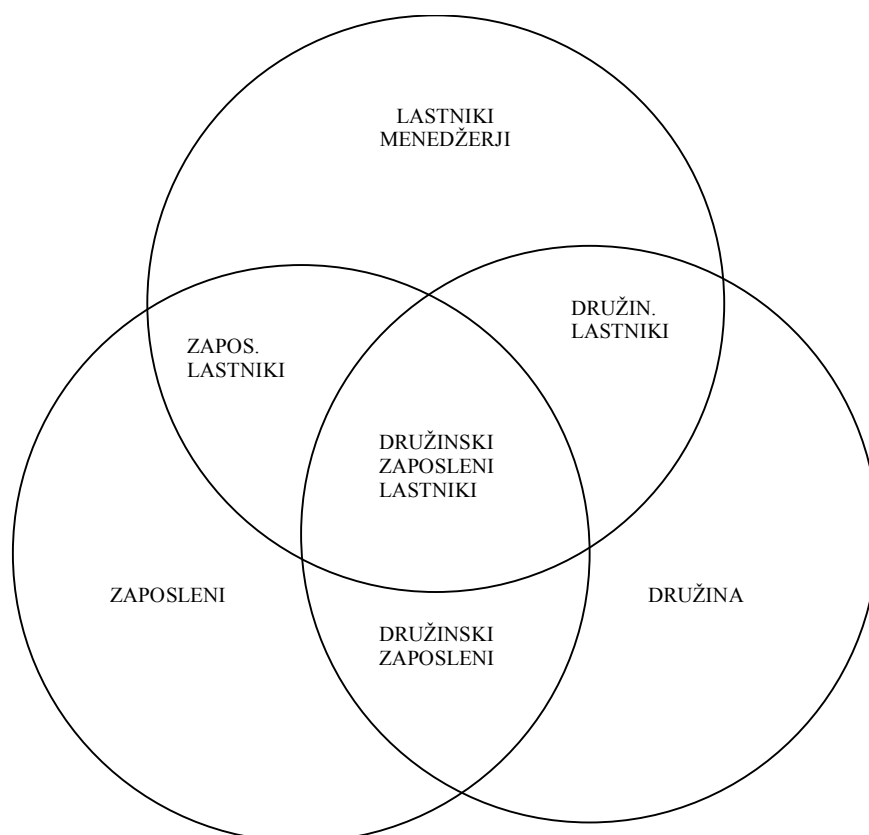
- *v podjetju so zaposleni v glavnem družinski člani;*
- *menedžment podjetja je v rokah družinskih članov;*
- *o razpršenem lastništvu govorimo predvsem v primerih, ko je lastništvo v rokah družinskih članov večih generacij;*
- *v podjetju se prepleta racionalno razmišljanje in čustveno obnašanje;*
- *cilji podjetja so usmerjeni ne samo v podjetje temveč tudi v družino;*
- *prihod novega vodstva, kriza prehoda med generacijami oz. predaja in prevzem podjetja (Vadnjal, 1997a in 1999).*

Prav zaradi teh lastnosti se morajo družinska podjetja spopadati z vprašanji, ki jih druge vrste podjetij ne poznajo. Vsaka odločitev glede teh vprašanj pa predstavlja možnost konflikta, ki prehaja iz podjetja v družino. Vprašanja o delitvi dobička podjetja, so lahko rešljiva, če ima podjetje jasen cilj razvoja in širitve, torej uspešnega poslovanja, zaradi katerega se dobiček podjetja ponovno investira v podjetje in točno določen delež tega denarja je namenjen za plače zaposlenih. Če pa imajo zaposleni hkrati možnost vplivanja na odločitve glavnega ali možnost soodločanja, kot na primer družinski člani, se lahko zgodi, da prevladajo družinski ali osebni interesi in denar gre v drugo smer. Konflikt nastopi tedaj, ko so interesi vodilnega drugačni od interesov ostalih družinskih članov, zaposlenih v podjetju (Kelbl, 2001).

Konflikt vlog članov družine in hkrati zaposlenih lahko predstavlja konflikt v podjetju. Konflikt vlog je po mojem mnenju tisti, ki je v veliki meri osnova za ostale konflikte. Uletova (1997) definira socialne vloge takole: "Socialne vloge so celota socialno definiranih (javno formuliranih) ali nedefiniranih (latentnih) pravil in pričakovanj o tem, kaj naj počnejo posamezniki v skupini. Gre za strukturo eksplicitnih ali implicitnih pričakovanj o vedenju posameznikov v skupini, ki jih drug o drugem in o sebi gojijo sami člani skupin" (Ule, 1997: 376).

Do konflikta med vlogami posameznika prihaja lahko znotraj ene sfere, na primer družinske, ko so starši/partnerji primorani izbirati med željami in potrebami svojega partnerja in željami in potrebami svojih otrok. Konflikt se lahko poveča, če gre na primer za družino, kjer je eden od partnerjev vstopil v zvezo drugič in s seboj pripeljal otroke iz prve zveze, ali pa sta to naredila oba. V teh dveh primerih gre za konflikt vloge starša in vloge partnerja, zakonca. Konflikt vlog se še bolj poveča, če gre za vloge iz dveh ločenih sfer, na primer konflikt vloge očeta in vloge dobrega uslužbenca. Najbolj kompleksen pa je konflikt vlog tedaj, ko nastane v kompleksnem okolju, kar seveda je družinsko podjetje. Tu se prepletata dve različni sferi, družina in delo in prav tako se prepletajo vloge, družinske in službene, poslovne. Da pa je družinsko podjetje zares kompleksno okolje, pove dejstvo, da vanj pogosto vstopajo tudi posamezniki, ki niso člani podjetniške družine (glej sliko 5.8.):

Slika 5.8. Vloge v družinskem podjetju



Kot je vidno iz modela vlog (slika 5.8.), torej v podjetju obstajajo tri osnovne vloge: lastnik-i (menedžer-ji), ki ima-jo v podjetju lastništvo, delnice ali je/so poslovni partner-ji. Druga je vloga zaposlenega v podjetju, to je tista oseba, ki opravlja delo za plačilo in tretja vloga je vloga družinskega člana, ki mora biti v krvnem sorodstvu ali je poročen s tako osebo, ki je v krvnem sorodstvu z družino, lahko pa je to oseba, ki sicer ni v krvnem sorodstvu z družino, temveč jo družina jemlje kot družinskega člana (Frishkoff v Zupanič, 2002).

Glede na zgornjo definicijo vloge (Ule, 1997) in na model (slika 5.8.), kjer so jasno razvidne vse kombinacije vlog v družinskem podjetju, lahko sklepam, da je možnosti za število konfliktov nešteto. Do konfliktov vlog prihaja kadar so si vloge nasprotujoče, kadar so si v nasprotju zahteve različnih pomembnih skupin (družina, delodajalci) in kadar vloge niso dobro definirane (posameznik ne ve kako naj se obnaša v določeni vlogi) (Vila v Zupanič, 2002).

Konflikti se lahko porajajo glede vodenja in odločanja. Predvsem takrat, ko so te vloge ali pa odgovornosti slabo definirane. Primer takega konflikta je hči, katere priletni oče nikakor ne želi izpustiti vajeti iz rok in ji prepustiti vodenje podjetja. Vendar pa je hči v podjetju zaposlena že dolgo in v njem opravlja odgovorne naloge. Po eni strani je njena vloga v podjetju podrejena očetovi in ji narekuje naj se obnaša kot ostali zaposleni, po drugi strani pa je v večni pripravljenosti, da bo prevzela podjetje, v nedoločeni prihodnosti in se od nje pričakuje določena mera odgovornosti in vodstvenosti ter pripravljenosti na odločanje o pomembnih poslovnih stvareh.

Konflikt glede vodenja in odločanja nastopi tudi tedaj, ko so si vloge nasprotujoče. Hči prevzame družinsko podjetje in poskuša biti dobra hči in ta vloga ji narekuje naj vodi podjetje v skladu z željami staršev, ki so ji ga prepustili, hkrati pa ji njena nova vloga dobre podjetnice narekuje naj uvede radikalne spremembe v poslovanje, saj bi s tem povečala dobiček podjetja.

Konflikt vlog nastopi vedno tedaj kadar se vodja podjetja odloča za zaposlovanje sorodnikov iz napačnih razlogov, torej samo zaradi dejstva, da so sorodniki. Za podjetje je slabo, če zaposli vse ožje družinske člane in ostale sorodnike zaradi njihove vloge v sorodstveni skupnosti, saj ne glede na

to, da so enakovredni in imajo, morda, kot taki pravico do podjetja, vendar pa so njihove delovne izkušnje morda le minimalne ali celo neustrezne za delo v družinskem podjetju in zato bi s tem naredili podjetju več slabega kot dobrega (Vadnjal, 1997b).

Še en takšnih večjih problemov se poraja okrog denarja, čemur se tudi sicer v vsakdanjem življenju ni moč izogniti. V podjetju so vsi upravičeni do plače, ki jim pripada glede na znanje, doprinos podjetju, delovne izkušnje, vendar družinski člani dobro poznajo interese in potrebe drugih in sebe, kar se lahko odraža v tem, da se višino plače usklajuje s posameznikovimi potrebami in interesi, kar je lahko usodno za podjetje. Tu gre predvsem za nasprotujoče si vloge zaposlenega v podjetju in družinskega člana. Do konflikta prihaja tudi, ko je treba določiti zaposlenim družinskim članom dopuste, posebne ugodnosti (koriščenje službenega avtomobila,...), denarne nagrade in druge stimulacije. V nekaterih primerih so družinski člani bolje plačani in nagrajeni in so tudi primeri, ko so plačani slabše (Vadnjal, 1997b). Gre za konflikt med vlogo delodajalca, menedžerja, ki dela v dobro podjetja in družinskega člana, ki pomaga družini in sorodnikom.

Naslednji najbolj pogost konflikt pa lahko nastane zaradi različnih emocij. Te so prav posebej značilne za družinsko podjetje. Kot sem že omenila se vloge v podjetju prepletajo in s tem se prepleta tudi racionalno delovanje, na nivoju podjetja in čustveno, na nivoju družine. Vemo pa, da so čustva tudi del navidezno popolnoma racionalne poslovne sfere. V družinah s podjetjem skoraj ni ločitve med javno in zasebno sfero. Družinske zadeve, problemi in čustva oblikujejo podjetje in ga včasih še bolj trdno povezujejo in včasih trgajo. Vsa dogajanja znotraj podjetja in znotraj družine pa so odvisna od družinskih članov, katerih dejanja in medsebojni odnosi (samorefleksija) vplivajo na formo obeh. Konflikti na osnovi družinskih čustev na eni strani in poslovne racionalnosti na drugi strani, nastajajo predvsem zaradi različnih zahtev dveh pomembnih skupin, ki sta družina in podjetje.

Vse vrste konfliktov, ki izhajajo iz različnih vlog posameznikov ter iz njihovih osebnih interesov, je moč blažiti z nekaterimi ukrepi in pravili. Vsi, ki so v

podjetju zaposleni, morajo biti plačani v skladu s pogodbo o delovnem razmerju, ne glede na to kakšna je njihova vloga "zunaj" podjetja. Zelo pomembna je stalna in jasna komunikacija z družinskimi člani in z zaposlenimi. Vloge v podjetju se ne smejo prenašati v družino in nazaj in za to morajo skrbeti v prvi vrsti lastniki podjetja oz. starši v družini (Kelbl, 2001). Vse to se lahko doseže s t. i. družinsko ustavo, ki je napisan pravilnik o pravicah in dolžnostih družinskih članov, ki so zaposleni v podjetju in tudi tistih, ki niso zaposleni v podjetju. Ta dokument, ki ima v Sloveniji tudi pravno veljavo, pa mora biti sprejet od vseh družinskih članov soglasno. Če vsi zainteresirani dosežejo soglasje na vseh točkah ustave, so si zagotovili dobro osnovo za uspešno poslovanje podjetja in kvalitetno družinsko življenje. Ustava lahko določa tako nasledstvo podjetja, kot dedovanje ter predvsem norme profesionalnega obnašanja v podjetju.

Družinska podjetja so zaradi tesnih vezi znotraj lahko precej bolj zaprta, če gledamo v kakšni meri se povezujejo in sodelujejo z drugimi podjetji. Zaradi čustvenih vezi, tradicije, nasledstva itd., družinska podjetja ostajajo po večini majhna, kar nikakor ni pravilo. Dobri primeri ogromnih družinskih podjetij so Fiat, Barila, Ford, Lego, Tetra Pak, Benetton, Mitsubishi. Vendar pa v Sloveniji zaenkrat večina družinskih podjetij ostaja majhnih.

Družinska podjetja so zaradi svojih posebnih lastnosti v očeh bank videna kot dobra in predvsem varna naložba. Ker je obstoj družine tesno povezan s pozitivnim poslovanjem podjetja, so ponavadi vsi ožji družinski člani globoko predani podjetju in njegovi uspešnosti. Banke opažajo, da so ta podjetja v svojih odločitvah bolj previdna, kot v drugih podjetjih in da je možnost za nepošteno poslovanje zelo majhna. Skleпам, da predvsem zato, ker imajo tako v družini kot tudi v podjetju določene vrednote in norme, katerim ponosno sledijo, ker se z njimi globoko identificirajo (Vadnjal, 1997a).

Posebej pa bi omenila še eno značilnost družinskih podjetij in to so motivi za ustanovitev. Te so najrazličnejši, vendar so najbolj pogosti naslednji: uresničiti svoje cilje, delati s svojo družino, samostojnost in neodvisnost, nezadovoljstvo v prejšnjih zaposlitvah.

6. TRI DRUŽINE - TRI PODJETJA

6.1. Cilji in metodologija

V tem poglavju bom predstavila svoje empirično delo in izsledke. Predmet raziskovanja so bile družine, ki imajo v lasti družinsko podjetje. S šestimi osebami, člani treh različnih družin sem naredila pol-strukturirani globinski intervju, katerega glavni cilji so bili: (1) odkriti, kako se prepletata družinsko in poslovno življenje v takih družinah, (2) kako, na kakšen način se prepletajo vloge v družini, glede na vloge, ki jih posamezniki nosijo v podjetju, če sploh se in (3) kako se delo v družini, gospodinjstvu in ali se ta delitev odraža v podjetju, ter obratno. Tekom intervjujev, sem opazovala, koliko je družinsko in poslovno življenje pod vplivom seksističnih vzorcev obnašanja in delovanja in ali se tega moji akterji zavedajo. Zanimalo me je ali se njihova načela in sploh izražena mnenja in stališča v pogovoru, pokrivajo z dejanskimi, življenjskimi dejanji, z njihovim delovanjem v vsakdanjem življenju.

Intervjuji so bili pol-strukturirani in v prilogi A, so vprašanja, ki so mi služila kot okvir oz. vodilo za potek intervjuja. Ker so si bile osebe zelo različne, se je kakšno vprašanje naravnost ponujalo, včasih pa je katero od vprašanj izostalo, ker v svoji neizkušenosti včasih nisem držala v rokah niti intervjuja jaz in so me vodili oni, potem pa je preprosto zmanjkalo časa. Intervjuji so bili zastavljeni tako, da so trajali približno pol ure do 45 minut. Vsi intervjuvanci so moji bolj ali manj bližnji znanci ali pa njihovi sorodniki, ter nekdanji delodajalci.

Intervju je zaradi relativne subjektivnosti oz. pomanjkanja objektivnosti sicer v določenih točkah šibek in ga mnogi kot metodološki instrument kritizirajo, vendar se mi je zdel naravnost naročen za to kar me je zanimalo. Med svojim glasnim razmišljanjem so mi nezavedno povedali več kot sem sama pričakovala.

6.2. Družina A

Družina A je sestavljena iz dveh odraslih oseb, poročenih in dveh hčera (16 in 18). Na intervju sta pristala le mož in žena. Družina ima podjetje s šestimi zaposlenimi (od katerih sta samo dva družinska člana), ki se ukvarja z optično industrijo.

Oseba 1

Moški, 1951, vodja v podjetju. Torej zaposlen družinski član, po izobrazbi strojni inženjer. V podjetju ga bo v kratkem žena zamenjala na vodstvenem položaju. Tudi sam pravi, da sta si vodenje podjetja z ženo vedno delila in skupaj ustvarjala ter sprejemala odločitve. V podjetju je on zadolžen za tehnične stvari in nabavo materiala, žena pa ima direktorsko delo in posluje s strankami, ker je, kot pravi sam, "bolj komunikativna". Ona skrbi tudi za plačevanje položnic za podjetje in gospodinjstvo.

Pravi, da ima "posel prednost pred družino", ker je družina od njega odvisna, zato tudi dan nima rutine, ni ustaljenega urnika. Delo se meša v družinsko življenje in okrog njega je potrebno včasih organizirati vse aktivnosti družinskih članov, kot tudi zaposlenih. Naloge v podjetju so razdeljene in delo poteka za zaposlene, ki niso družinski člani, po nekem ustaljenem zaporedju, če ni kakšne nepričakovane krize, tedaj pa se sproti dogovarjajo in reorganizirajo.

Zanimivo je, da dela v gospodinjstvu sami ne opravljajo. Za čiščenje bivalnih prostorov, poslovnih prostorov, likanje, pranje perila, pomivanje oken, razen kuhanja, imajo najeto stalno pomoč, študentko, prek študentskega servisa. Nakupovanje živil za potrebe gospodinjstva poteka enkrat na 14 dni in hkrati se nakupi vse potrebno za podjetje, kar opravi on. Približno dvakrat na teden hodijo na kosilo k tašči, sicer pa otroci jedo v šoli zato ne kuhajo skoraj nikoli. Namesto tega jedo sendviče. Tako kot v podjetju, je tudi v hiši zadolžen za

“tehnična dela” (manjša popravila), ker žena, po njegovih besedah “nima smisla za tehniko in mora biti v firmi na telefonih”.

Obveznosti glede otrok prevzema v glavnem žena. Otroke vozi na treninge, se pogovarja s trenerji in tudi z učitelji v šoli.

Imajo tudi psa, za katerega v glavnem skrbi on in mu pomeni tudi rekreacijo.

Želi, da bi ena od hčera vodila naprej posel in pravi, da se mu zdi škoda zavreči vse kar sta ustvarila, že vzpostavljene odnose s strankami in strukturo podjetja in poslovanja, ki je že zgrajena. Vendar hčeri nimata želje in ne zanimanja za podjetje. V njem delata izključno takrat, ko je to nujno potrebno za podjetje in sta zato plačani, na uro, tako kot ostali zaposleni, nedružinski člani. To se mu zdi dobro, da se s tem uči vrednosti denarja.

Na vprašanje o tem kako rešujeta konflikte, če se pojavijo v zvezi s podjetjem in z odločitvami, je povedal, da enkrat obvelja njegova in drugič ženina beseda in da se zdaj on ne ukvarja več toliko s tem, ker bo žena v kratkem tudi uradno prevzela podjetje.

Motivi za ustanovitev podjetja je bil po njegovem mnenju predvsem obetaven izdelek, ki sta ga imela možnost, kot prva v tedanji Jugoslaviji, lansirati na tržišče. Pa tudi to, da je žena iz obrtniške družine.

Glede na družinsko okolje iz katerega izhaja on, pa lahko povem, da je precej tradicionalno. Mati je bila gospodinja in ni bila zaposlena, oče je preživljal družino in se ni mešal v gospodinjstvo. Spomni se, da so starši pri njem in njegovi sestri predvsem postavljali uspešno zaključeno šolanje kot zahtevo in se ne spominja, da bi moral doma delati kaj drugega, medtem, ko pa se spominja, da je sestra morala pomagati mami v gospodinjstvu.

Oseba 2

Ženska, 1960, ekonomistka, zaposleni družinski član v podjetju.

To, da se družina in posel prepletata se ji ne zdi nič slabega. Problem nastopi po njenem tedaj, ko se je treba odločiti, postaviti prioriteto, sebe, družino ali posel. Najbolje za podjetje bi seveda bilo, če bi bili na voljo vedno, vendar to ne gre, zato vsakokrat sproti pretehta kaj je v tistem trenutku najpomembnejše. Pozitivno se ji zdi, da imajo svoje podjetje, ker si tako lažje razporeja svoj čas. Lažje si tudi vzame prosto in to po lastni izbiri.

Ker imajo v gospodinjstvu zaposleno pomoč, je ona v glavnem zadolžena le za sprotno nakupovanje osnovnih živil (mleko, kruh, jogurt) in občasno kaj skuha, da zamrzniti in tako imajo, kdor hoče, hitro pripravljeno jed. Sicer pa vozi hčerko iz šole na treninge trikrat na teden, kar ji vzame, kot pravi sama, kar nekaj časa. Sama plačuje tudi položnice za gospodinjstvo in podjetje, preko računalnika. Kot pravi sama, ko pride zjutraj v pisarno je večinoma do večera ni nazaj v domače prostore.

Nima želje po tem, da bi hčeri nadaljevali s podjetjem, ker tudi sami ne kažeta zanimanja. Kot sama pravi si želi za njiju nekaj boljšega, predvsem izobrazbo in boljšo finančno preskrbljenost. Tudi doma ne zahteva od njih, da bi kaj delali in, kot sama pravi: "Vem, da je to slabo in je skrajnost", ampak jo ne skrbi, da se hčeri ne bi znašli sami, ko bo to potrebno.

Motiv za podjetje je bil predvsem ta, da so imeli doma družinsko podjetje in ni razmišljala na drugačen način temveč se ji je zdelo popolnoma naravno, da bo imela tudi sama podjetje. Sebe je vedno videla v lastnem podjetju.

V otroštvu se spominja, da je bilo podjetje fizično ločeno od družinske hiše in tako je mama delala v podjetju in nato prišla domov okrog kosila in popoldne se ni več vračala v podjetje. Torej so imeli fizično ločeno privatno in poslovno sfero. Tudi doma so imeli v gospodinjstvu pomoč, zato se ne spomni, da bi njena mama ali ona sama doma delala gospodinjska opravila. Tudi kosilo je kuhala hišna pomočnica. Delo je bilo deljeno in sicer, oče je razvijal podjetje, mati je vodila knjige in onadva z bratom sta imela v podjetju obvezno 14-dnevno poletno delo, za denar, da bi se naučila vrednotiti delo. Kadar je šlo v gospodinjstvu kaj narobe, je bilo treba popraviti, je mama poskrbela zato, da je prišel mojster in uredil.

Zaposleni v njihovem podjetju so strogo ločeni od družine in gospodinjstva in če se je kdaj zgodilo, da so potrebovali pomoč v hiši, so delavce iz podjetja dodatno plačali za opravljeno delo.

Analiza

Znotraj družine odpade velik del organiziranja glede rutinskih del v gospodinjstvu. Zdi se, da je dobro poslovanje interes obeh in družinsko življenje prilagajata podjetju.

Vzorci delovanja, obnašanja, vrednote in norme njunih družin (družina orientacije = starši) so se do določene mere prenesle na njiju in prav tako jih sama prenašata na svoje potomce. Lep primer je način organizacije gospodinjstva.

Če analiziram jezik, stavke in besede, ki so bile uporabljene, ne morem reči, da sem opazila veliko asimetrijo njunih vlog v podjetju, vendar je razlika njunih družinskih vlog večja. Glede družinskega dela je jasna ločitev na mater, ki skrbi za otroke in na očeta, ki skrbi za tehnične stvari in dela okoli hiše in skrbi za psa. Glede podjetja, ciljev, poslovanja in poslovnih odločitev se zdita še najbolj usklajena in zdi se da je to stvar, ki ju še najtesneje povezuje. Tekom pogovora je on samo dvakrat omenil otroke, kar kaže na to, da je to področje popolnoma prepustil ženi in se posvetil podjetju.

To, da ona vodi papirnato delo, položnice je pravzaprav tudi precej tradicionalno, to so nujna, rutinska, vzdrževalna dela vsakega gospodinjstva. In ta delitev dela se odraža tudi v podjetju.

6.3. Družina B

Ta družina je sestavljena iz dveh odraslih, ki živita v kohabitaciji in enega otroka (6). Družina ima podjetje s štirimi zaposlenimi. Dejavnost podjetja je storitvena (taksi služba).

Oseba 1

Ženska, 1969, srednja komercialna šola, študentka ob delu.

Je vodja podjetja v katerem opravlja več nalog: menedžerka, voznica. Torej je družinski član, vodja in zaposlena.

V gospodinjstvu in družini imata delo načeloma ločeno, njena naloga je pospravljanje, pomivanje in čiščenje, medtem, ko ima njen partner nalogo pranje in obešanje perila in okoliška dela. Vendar pa se te razporeditve ne držita striktno, sploh od kar imajo podjetje, saj je časa zelo malo in dela opravi tisti, ki ima prvi čas in opazi, da je potrebno določene stvari postoriti. Otrok pomaga pri tistih opravilih, kjer sam hoče, nima posebnih zadolžitev. Ker živi družina v hiši kjer stanuje tudi stara mama, je ona tista, ki skrbi za hrano in kuhanje, oni pa v zameno za to pospravljajo celo hišo in skrbijo za stvari okoli hiše. Stara mama skrbi za svoje gospodinjstvo in, če nimajo časa, pobere in zloži tudi njihovo perilo. Likanje opravi sama, vendar to delo opravlja le po potrebi, ne rutinsko. Gospodinska dela niso več prioriteta. Ko je treba narediti kakšno večjo stvar okoli hiše ali generalno čiščenje znotraj, takrat delajo vsi, si razdelijo zadolžitve. Ni pa natančno opredelila kdo dela kaj. Želi si, da bi imeli dovolj denarja, da bi lahko najeli pomoč v gospodinjstvu. Za otroka skrbita deljeno oz. se dogovarjata sproti za razporeditev aktivnosti. Na pomoč, pri tem, jima pride tudi stara mama, ki pelja otroka v vrtec, ga pelje na lutkovno predstavo.

Motivi za lastno podjetje so bili, da bi uresničila svojo idejo, svojo kreativnost. Ni bila zadovoljna v prejšnjih zaposlitvah in je želela boljšo delovno klimo.

Njena želja je biti gospodinja. Tudi zato je šla v posel. Zdaj je podjetje še v zelo zgodnji fazi razvoja, zato lahko govori samo o tem česa si želi, kako vidi prihodnost podjetja in družine. Kot sama pravi, biti gospodinja bi ji pomenilo, razrešitev vseh vsakdanjih priblemov s službo in nalogami in se posvetiti rastlinam, nakupom, v smislu neke boljše prehrane, pa urejenosti doma, da imaš vse pospravljeno. Da se lahko bolj posvetiš sebi in svoji družini. Njen partner se je nedavno zaposlil pri njej, zato, da bodo imeli možnost boljšega razporejanja časa, da bodo imeli več časa za družinske zadeve in za otroka. Trenutno pa so zaradi podjetja, ki je v začetni fazi, zelo na tesno s časom. Ko bo podjetje stabilno, ga želi dati v upravljanje in s tem pridobiti čas in hkrati biti finančno preskrbljena. Vse pa je seveda odvisno od posla.

Podjetje in družina se prepletata. Zvečer se v glavnem pogovarjata o tem, o svojih idejah in načrtih. Do konfliktov v podjetju prihaja, ker se je potrebno hitro odločati in ni vedno možnosti za posvet s partnerjem. Potem počakajo in če so rezultati neke odločitve ugodni, je to vodilo in izkušnja za naprej. Sicer pa prevlada boljši argument.

Oseba 2

Moški, 1967, srednja veterinarska šola. Vloga v podjetju: voznik, tehnična pomoč, uvajanje novih zaposlenih. Zaposleni družinski član.

Pove, da "ona vodi papirje, administracijo in ureja zadeve na uradih". Oba razvijata podjetje in sprejemata odločitve glede podjetja. V gospodinjstvu, kljub delitvi nalog, večino dela opravi partnerka, tudi njegove zadolžitve prevzame ona. On hodi popoldan po otroka v vrtec in največkrat pripravlja večerjo. Sicer pa sam opravlja hišniška opravila, tehnične stvari in skrbi za rože. Položnice plačuje ona za podjetje in gospodinjstvo, ter opravlja vsakodnevne, sprotne nakupe. Sam opravlja nakupe na veliko, ko je potrebno narediti zalogo.

Družinsko življenje se prepleta s poslovnim. Družinsko življenje se planira okrog podjetja. Pravi, da prizna, da "naredi v gospodinjstvu premalo", vendar

je s hišo toliko dela, da zmanjka časa za gospodinjstvo. Pravi, da imajo tudi "premalo časa, da bi preživljali čas skupaj", kot družina, da bi šli kam ven. Čas z otrokom preživlja tako, da se skupaj odpravita z avtodomom na morje, ali kam drugam. Skupaj pa gredo na počitnice poleti ali takrat, ko si lahko vzamejo čas.

Doma, se spominja, so imeli starši delo ločeno tako, da je mati opravljala gospodinjska dela, razen nakupovanja živil, hodila je na govorilne ure v šolo, oče pa tehnična dela in dela okrog hiše, popravila, gradnja, dozidava,... On in sestra pa sta imela zadolžitve, ki so bile manj ločene po spolu, to je pomenilo, da je tudi sam pomagal v gospodinjstvu (čiščenje, sesanje,...).

V podjetju rešujeta konflikte tako, da se veliko pogovarjata, dogovarjata in sklepata kompromise.

Na vprašanje, ali so zaposleni nedružinski člani tudi vključeni v družinsko življenje ali gospodinjstvo, pa je bil odgovor, da niso vključeni.

Analiza

Delo si poskušata deliti tako, da oba opravljata dela v gospodinjstvu, vzgajata otroka in opravljata dela okrog hiše neglede na spol. Načelna delitev del obstaja, vendar se je ne držita, ker jima življenski stil tega ne omogoča. Za delo se dogovarjata sproti, vendar je delitev po spolu zelo prisotna. Dobro so vidni družinski vzorci dela, ki so se prenesli iz njegove družine orientacije v njegovo prokreativno družino, neglede na to, da so od njega starši zahtevali, da sam opravi določen del gospodinjskega, vzdrževalnega dela. On priznava, da delitev ni najbolj pravična, vendar gre za pomanjkanje časa, medtem pa je ona nehala biti bitko in se je nekako sprijaznila s tem, da je delo opravljeno, če ga postori ona in, če ga ne opravi niti on se nihče več ne razburja. Sama je omenila, da so bili v preteklosti prav zaradi gospodinjskih del, med njima konflikti, ki jih zdaj ni, ker se o tem ne pogovarjata več.

6.4. Družina C

Družina je sestavljena iz treh odraslih oseb. Poročen par in odrasla hči. Pri intervjuju sta sodelovali samo mati in hči. Družina ima podjetje s tremi zaposlenimi. Dva družinska člana in en zunanji.

Oseba 1

Ženska, 1954, višja šola. Zaposleni družinski član. Dejavnost podjetja je izdelava in prodaja turističnih spominkov. Obrt, ki je stara petdeset let, je prevzel njen mož od svojega očeta in mož je tudi vodja podjetja.

Zase pravi, da je v podjetju moževa desna roka. Zadolžena je za materialno knjigovodstvo, plačevanje položnic prek računalnika. Po novem uvaja v podjetje tudi poslovanje s pomočjo določenih računalniških programov, vendar pravi, da se njen mož računalnika izogiba, ima določen strah pred njim in njej prepušča tovrstno delo. Večinoma se sama dogovarja s strankami in je mnenja, da bi moral biti mož v tem delu posla bolj prisoten. Ona tudi razvaža in dela v delavnici. Po njenih besedah si v takem podjetju deklica za vse. Ni bila vedno zaposlena v domačem podjetju, to se je zgodilo naknadno. Pravi da je sprejela družinsko podjetje kot del njenega življenja in da oni živijo za delo. Zaradi tega je tudi njihova delavka obravnavana kot družinski član (včasih se jim pridruži tudi pri kosilu), ker jima ustreza, da funkcionirajo kot družina tudi v poslu.

Njihovo družinsko življenje in posel sta močno prepletena. Dnevne rutine, nekega ustaljenega urnika ni. Ona skrbi za gospodinjstvo, za kuhanje, pospravljanje, plačevanje položnic, nakupovanje. Mož se nikdar ni udeleževal gospodinjskega dela. Tako je bilo tudi v njegovi družini (orientacije). Pravi, da so že imeli pomoč pri hiši in ker ji vedno bolj zmanjkuje časa za urejanje hiše, spet išče stalno pomoč za likanje, pospravljanje in pomivanje.

Pravi, da je bila, ko sta bila sin in hči še mlajša, včasih preobremenjena. Premalo je zahtevala od moža in otrok, ko je šlo za pomoč v gospodinjstvu. Pove, da se je mož razdajal v podjetju in, da si je znal vzeti tudi čas za šport in stvari, ki so ga zanimale. Pričakoval je, da bo hiša urejena, zato, se spominja, je krožila iz delavnice v hišo in nazaj. Bila je tam, kjer je bilo potrebno.

Danes so otroci odrasli in je to lažje. Sin ne živi več doma, hči pa še in zdaj intenzivno pomaga v podjetju (ni zaposlena!), ker so imeli poslovni preobrat in so potrebovali vso pomoč, kar je bilo na voljo. Tudi sin je vskočil, ko je bilo najbolj težko. Pravi, da je družina, ko je nastopila največja kriza, stopila skupaj.

Podjetje je v hiši kjer živijo in narava dela jih precej izolira. Prej, ko je bila sama zaposlena zunaj družinskega podjetja, je imela socialne stike, danes pa oba namenoma skrbita za to. Rada potujeta in dobra stran družinskega podjetja je, da si lahko vzameš dopust, ko ga potrebuješ in, ko to sam hočeš. Njihova zaposlena, je tudi njuna prijateljica, s katero se družijo izven podjetja in sploh pravi, da imata ogromno prijateljev in, da sta zelo družabna.

Oseba 2

Ženska, 1979, študentka. Družinski član.

Po končanem študiju, pravi, da bo delala v podjetju le, če ne bo našla druge možnosti za zaposlitev. V gospodinjstvu pomaga pri kuhanju in pospravljanju. Pravi pa, da za gospodinjstvo, pri tako veliki hiši, zmanjkuje časa in, da se je navadila, da ni tako zelo pospravljeno. Ko sta bila z bratom mlajša, se spominja, da nista imela posebnih zadolžitev, vendar pa se je vedno upirala, ker je ponavadi padlo nanjo žensko delo. Torej tista opravila, ki sta jih opravljali njena babica in mama.

Starši so jo od podjetja vedno odrivali in sploh mama, ker se je zavedala kaj to pomeni. Nikoli niso pričakovali, da bo prevzela podjetje. Pravi, da je bila

mama v njenem življenju konstantno prisotna in, da čuti, da nima zasebnosti, zaradi tega ker je podjetje v hiši. Če bi ona prevzela podjetje, se bi preselila drugam, da bi bila ločena od podjetja. Spominja se, da se je mama veliko ukvarjala z njo in se ji posvečala, ter skrbela za obveznosti, jo vozila na treninge. Pravi, da mama tega ne bi (z)mogla, če bi bilo podjetje ločeno od hiše.

Pravi, da delitev dela pri njih ne obstaja, vsaj ne v gospodinjstvu, ker oče ne dela nič. Predstavlja pa si, da bo, ko bo živela v lastnem gospodinjstvu, delo med njo in partnerja razdeljeno, da bosta oba delala vse.

Analiza

Tu gre nedvomno za tradicionalno delitev del po spolu. Tako v podjetju, kot v gospodinjstvu. V podjetju je žena tista, ki dela vzdrževalna in ponavljajoča se dela, je velika pomoč možu in direktorju. Doma je prav tako velika pomoč, vzdržuje red, prehrano, hišo, dnarne zadeve. Priznava, da je bila preobremenjena v preteklosti, vendar ni nikdar iskala alternativ. To je lahko posledica njenih vzorcev od doma in njene socializacije, vendar o tem lahko samo predpostavljam, ker je za vprašanja o njenem otroštvu zmanjkalo časa. Ker pa se je zavedala tega, da je lahko situacija tudi drugačna, je ukrepala v vzgoji svojih otrok in jih je poskušala oddaljevati od podjetja, ki je zanjo predstavljal določeno obremenitev. Hči ima do gospodinjskega dela drugačen odnos kot njena mati, vsaj na načelni ravni, je pa seveda vprašanje, koliko tega se bo preneslo v dejanskost.

6.5. Primerljna analiza družin

V tem poglavju bom poskusila povezati teoretične predpostavke s konkretnimi situacijami in primerjati družine kot celote, med sabo.

Glede na starost članov posameznih družin, je vidna razlika v tem, kako poteka delitev dela. Pri starejših je delo deljeno bolj tradicionalno in mlajše, ko so družine, bolj poskušajo delovati egalitarno, vendar zaradi drugih okoliščin to ni vedno mogoče, kot se kaže pri družini B, kjer je faktor čas. Tukaj opažam dva modela alokacije gospodinjskega dela po Brinesovi. Prvi je nova ekonomija gospodinjstva, kjer se partnerja odločata za takšno delitev dela, ki je v danih okoliščinah najbolj učinkovita. Drugi pa je pogajanje z viri, ki je v tem primeru čas. Tu se dobro pokaže, da ga moški raje porabi za dela okrog hiše, kot znotraj, saj je prvo bolj v skladu z njegovimi interesi.

Vendar gre tu najbrž tudi za ostanke nekih androcentričnih vzorcev, sicer si ne bi ženska, v družini B, večkrat vzela čas za gospodinjsko delo, ki ga je nujno treba opraviti, kot si ga vzame njen partner.

Raziskave potrjujejo, da si moški raje vzamejo čas za igro z otroki, saj je to delo neponavljajoče in manj dolgočasno, kot gospodinjsko. V primeru družine B je to moč zaznati, saj oče večkrat odpelje sina na izlet, medtem ko mati ostane doma in čisti stanovanje. Če se oprem na graf, ki prikazuje povprečen čas različnih gospodinjskih in družinskih del na dan (slika 4.4.), bi povzela, da sta partnerja v družini B netipična, saj ne pripravljata hrane, v vseh drugih domačih delih pa ustrezata podobi, ki jo prikazuje graf (slika 4.4.).

V vseh družinah je, ne glede na to, kakšne so vloge v podjetju, zelo očitno, da vse ženske opravljajo administrativno, papirnato delo, plačevanje položnic, uradi; to so vse nujna, ponavljajoča se dela, od katerih ni očitnih, vidnih poslovnih rezultatov in zmag, ter ni napredka. To so preprosto stvari, ki morajo biti opravljene. Za ista opravila so zadolžene tudi v gospodinjstvu.

Vsa družinska podjetja so locirana v hišah, kjer družine živijo, zaradi tega ni jasne ločnice med dvema sferama. V družini C žena posebej pove, da živijo za svoje delo in znotraj podjetja funkcionirajo, kot družina. V ostalih dveh družinah pa strogo ločujejo nedružinske zaposlene od družine in gospodinjstva, kar pomeni, da poskušajo ohranjati družino v zasebosti. Družina A postavlja podjetje pred družino in s tem zagotavlja uspešnost

podjetja. Glede uspešnosti družine pa ne morem presojati, saj sem o njej izvedela zelo malo.

Prav nasprotno je družina C podjetniški uspeh dosegla s trdnim povezovanjem družinskih članov, predvsem v obdobju krize. Podjetje predstavlja podaljšek družine. Za uspeh podjetja in družine je v družini C zaslužna žena, ki se precej požrtvovalno razdaja v obeh. Gre za izrazito tradicionalno delitev dela z eno izjemo in to je, da najame zunanjo pomoč za določena gospodinjska dela. Zopet gre za pomanjkanje dragocenega vira, časa, ki ga porabi za delo v podjetju.

Sprejemanje odločitev glede posla, je v vseh treh družinah, neglede na to kdo je vodja podjetja, skupno opravilo zakonca oz. partnerjev. Vsi so, po svoje, izrazili občutke skupnega ustvarjanja in razvijanja podjetja. Ideja partnerskega sodelovanja se kaže različno v poslu in v družini. Zdi se, da imajo ženske v podjetju več moči, da se tudi same čutijo bolj močne in bolj upravičene do izražanja mnenja in sprejemanja odločitev. Po vsej verjetnosti igra pri tem veliko vlogo dejstvo, da vedo, da je njihova vloga v podjetju vitalnega pomena za obstoj le tega.

Glede konfliktov, ki se porajajo v družinah in v podjetjih, pa sem jih opazila nekaj. Družina A rešuje konflikte glede poslovanja na posloven, racionalen način. O konfliktih glede vlog bi rekla le to, da je menjava vodstva, morda tudi delno odraz menjave vlog v družini.

Družina B vloge v podjetju in v družini poskuša ločevati, da ne bi prihajalo do konfliktov. Cilj podjetja je jasen in s skupnimi odločitvami ga urenjuje. Gre pa za konflikte vlog v družini, kjer se moški zaveda, da preživi premalo časa z otrokom in družino in, da premalo časa posveti gospodinjstvu, vendar pa ob tem nameni več časa za delo in vzdrževanje hiše in okrog nje.

Zelo zanimivo se mi je zdelo prepletanje vlog v družini B. Cilj ženske, matere in partnerice je biti poslovno uspešna, da bi lahko nekoč prevzela diametralno nasprotno vlogo in postala, prav tako uspešna gospodinja in vladarica družinske zasebnosti. Vendar pa se to stremenje po dveh zelo različnih

vlogah ne kaže kot konflikt vlog. Eden od razlogov, da tu ne gre za konflikt vlog, je časovno zaporedje vlog.

Žena in mati v družini C je svojo vlogo sprejela in deluje na takšen način, da do konfliktov ne prihaja.

7. SKLEP

Spol nedvomno narekuje delitev dela, naj gre za neplačano, gospodinjsko delo ali za plačano delo. To so potrdile raziskave, ki sem jih navajala in uporabila v nalogi, in so ilustrirali tudi odgovori podjetnic in podjetnikov ter njihovih družinskih članov v svojih zgodbah.

Na osnovi obravnavane literature in lastnega empiričnega dela lahko ugotovim, da je mogoče govoriti o prenašanju vzorcev delitve gospodinjskega dela iz družine v podjetje in nazaj (tudi v družini, kjer ne opravljajo gospodinjskega dela, je bila delitev ostalega družinskega dela deljena podobno, kot v podjetju). Namen opravljenih intervjujev ni bil zagotovo ovreči ali potrditi dane hipoteze (to je zaradi majhnosti vzorca nemogoče), temveč dobiti globlji vpogled v vsakdanje življenje podjetniških družin.

Rada bi povzela sklepe v zvezi z družinskimi podjetji. Ta so resničen preplet javnega in zasebnega, racionalnega in čustvenega. Čeprav v teoretičnem delu več govorim o konfliktih, do katerih prihaja zaradi teh prepletenih okoliščin, pa moje praktično delo tega ne potrди v celoti, a je to razumljivo, saj je bila skupina raziskovancev premajhna, da bi se lahko znotraj nje pojavile vse našteje lastnosti družinskih podjetij.

Tekom prebiranja literature, pisanja naloge, pripravljanja in izvajanja intervjujev sem se naučila mnogo novega. Predvsem pa so na meni pustili vtis intervjuji, ki so bili zame nova, vendar dobra izkušnja.

Če sklenem bi rekla, da se še vedno po nekod sliši rek, *da se žensko delo nikoli ne konča*. Androcentrični vzorci so prisotni v naših dejanjih v vsakdanjem življenju, kljub temu pa sama opažam napredek. Potrebna bo še kakšna generacija, da se bodo družbeno enakopravni vzorci obnašanja in delovanja, začeli udejanjati in bodo postali del vsakdanjega življenja. Do tedaj je še dolga pot, na kateri morajo nujno sodelovati, biti vključeni vsi družbeni mehanizmi, ki so potrebni za spremembe. Gre predvsem za spolno stereotipno zakonodajo, politiko, izobraževanje, vzgojo, množične medije, idr. Gre tudi za izboljšanje transparentnosti vseh naštetih, saj je, s pomočjo le te, možno odkrivanje nepravilnosti, nepravičnosti, asimetrije in začetek akcije za spreminjanje. Za to so se do sedaj dobro in kar uspešno zavzemale mnoge nevladne in nekatere vladne organizacije v Sloveniji in kljub temu je do spolno enakopravne in pravične družbe še dolga pot. Za konec pa nujen popravek starega reka: *gospodinjsko delo je tisto, ki se nikoli ne konča!* Tega bi se morali začeti zavedati vsi in predvsem moški.

8. LITERATURA IN VIRI

Abercrombie, Nicholas, Hill, Stephen, Turner, S. Bryan (2000): *The Penguin Dictionary of Sociology* (četrta izdaja), Clays Ltd., St Ives plc, England,

Černič Istenič, Majda (1995) *Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji, Družine, različne – enakopravne*, Vitrum, Ljubljana,

Černigoj Sadar, Nevenka (1995): *Nekatere značilnosti kvalitete življenja v različnih družinskih skupnostih, Družine, različne – enakopravne*, Vitrum, Ljubljana,

Jogan, Maca (1995): *Androcentrična ali androgina kultura in (simetrična) družina, Družine, različne – enakopravne*, Vitrum, Ljubljana,

Jogan, Maca (2001): *Seksizem v vsakdanjem življenju, Fakulteta za družbene vede (zbirka Znanstvena knjižnica)*, Ljubljana,

Kanjuo Mrčela, Aleksandra (1996): *Ženske v menedžmentu, ČZP Enotnost*, Ljubljana,

Makarovič, Jan (1993): *Logike dela: zgodovina in prihodnost, Fakulteta za družbene vede (zbirka Znanstvena knjižnica)*, Ljubljana,

Mintzberg, Henry (1979): *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*, Prentice Hall, New Jersey,

Nastran Ule, Mirjana; Miheljak, Vlado; Rener, Tanja; Mencin Čeplak, Metka in Kurdija, Slavko (1996): *Predah za študentsko mladino, Zavod za šolstvo*, Ljubljana,

Nastran Ule, Mirjana (1997): *Temelji socialne psihologije, Znanstveno in publicistično središče (zbirka Alfa)*, Ljubljana,

Oakley, Ann (2000): *Gospodinja, Cf**, Ljubljana,

Reiner, Tanja (1995): *Ideologija krize, Družine, različne – enakopravne, Vitrum, Ljubljana,*

Robson, Colin (1993): *Real World Research: A Resource of Social Scientists and Practitioner – Researchers), Blackwell Publisher, Oxford,*

Sieder, Reinhard (1998): *Socialna zgodovina družine, SH, Ljubljana,*

Slovenija pred pekingom (1995), ured.: Kozmik, Vera, Neubauer, Vijolica: *Skladnost družinskega in poklicnega življenja (3. zvezek), Vlada RS in Urad za žensko politiko, Ljubljana,*

Statistične informacije (2002): *Življenska raven, št. 155/3, 20. jun., Statistični urad RS,*

Vogrinc Liljana (1995): *Spolna struktura (ne)plačanega dela, Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana,*

Zupanič, Elizabeta (2002): *Odnosi v družinskem podjetju: vpliv poslovnega na družinsko življenje v družinskem podjetju, Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana,*

Žnidaršič, Sabina Ž. (2000): *Ora et labora – in molči ženska!, Cf*, Ljubljana,*

Revije:

Coltrane, Scott (2000): "Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work". *Journal of Marriage and Family*, št. 4, nov.

Demo, David H., Acock, Alan C. (1993): "Family Diversity and the Division of Domestic Labor: How much have things really changed?". *Family Relations*, št. 42, julij,

Greenstein, Theodore N. (2000): "*Economic Dependence, Gender and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension*". *Journal of Marriage and Family*, št. 2, maj,

Kelbl, Janko (2001): "*Kaj ogroža družinska podjetja?*". *Podjetnik*, št. 17, julij,

Vadnjal, Jaka (1997a): "*Družinska podjetja – iz generacije v generacijo*". *Podjetnik*, št. 13, feb.,

Vadnjal, Jaka (1997b): "*Težave zaposlovanja sorodnikov*". *Podjetnik*, št. 13, okt.,

Vadnjal, Jaka (1999): "*Konflikti v družinskih podjetjih*". *Podjetnik*, št. 15, sept.,

Viri s spleta:

<http://www.stat.si/popis2002/si/default.htm>, 16.5.2003,

http://www.sigov.si/popis2002/zasebno_gospodinjstvo_definicije_popisnih_enot.html, 15.4.2003.

9. PRILOGA A

Intervju: globinski, pol-strukturiran

1. Leto rojstva, spol, izobrazba.
2. Dejavnost podjetja, velikost, število zaposlenih.
3. Vloga v podjetju (zaposlen družinski član, samo druž. član,...)
4. Kdo vodi podjetje?
5. Zanima me kako poteka vaš običajni delovni dan?
6. Kako razporejate delo in obveznosti v družini (gospodinjstvu)?
7. Ali so zaposleni kdaj vključeni v družinsko dogajanje?
8. Ali imate pri hiši pomoč za opravljanje gospodinjskega in/ali ostalega dela?
9. Kako razporejate delo in obveznosti v podjetju?
10. Kako usklajujete obveznosti v podjetju, ko ne gre vse po ustaljenem planu?
11. Kako oz. ali poskušate ločevati družinske zadeve in posel?
12. Na kakšen način so v podjetje vključeni otroci?
13. Ali kdaj razmišljate o tem ali so delo in obveznosti dobro razporejene med družinske člane?
14. podvprašanje: Ste razmišljali o tem ali je to za vas pravična razdelitev?
15. Kako se spominjate svoje družine v otroštvu. Kako je bilo organizirano delo in obveznosti?
16. Kako ste se odločili za to, da ustanovite podjetje?
17. Ali si želite, da bi otroci nadaljevali s poslom in naprej vodili podjetje?