

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Zala Turšič

Samozaposlene ženske v neoliberalnem kapitalizmu: osebne odločitve, prepričanja in pričakovanja na primeru Slovenije

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Zala Turšič

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Samozaposlene ženske v neoliberalnem kapitalizmu: osebne odločitve, prepričanja in pričakovanja na primeru Slovenije

Magistrsko delo

Ljubljana, 2017

Samozaposlene ženske v neoliberalnem kapitalizmu: osebne odločitve, prepričanja in pričakovanja na primeru Slovenije

V magistrski nalogi raziskujem vpliv neoliberalne teorije na delovanje akterjev na različnih ravneh – od nadnacionalnih povezav (Evropska unija), preko posameznih držav do prebivalcev in prebivalcev (še posebej potencialnih podjetnikov in podjetnic). Trgi dela na nacionalni ravni postajajo vedno bolj fleksibilni in s tem praviloma prekarni, socialne in delavske pravice pa omejene. Te spremembe so jasne tudi v aktivnih politikah zaposlovanja, ki poseben poudarek namenjajo aktivaciji ter odgovornost za lasten položaj prelagajo na posameznike in posameznice. V magistrski nalogi analiziram program aktivne politike zaposlovanja Spodbujanje ženskega podjetništva, ki se v Sloveniji izvaja od leta 2016. Na primeru udeleženk - prej brezposelnih in kasneje samozaposlenih žensk – z anketo in intervjuji raziskujem osebne odločitve, prepričanja in pričakovanja ter skladnost s pričakovanji neoliberalne teorije. Ta od posameznika pričakuje nenehno aktivnost, fleksibilnost in podjetnost, kljub temu da vse to v praksi prinaša prekarost, revščino in izčrpanost. Anketirane samozaposlene izražajo določeno stopnjo dvoma v neoliberalne zahteve po stalnem prilagajanju in odgovornosti posameznika. Kot odgovorne za kršitve na trgu dela in socialno ogroženost določenih skupin prebivalstva označujejo delodajalce ali vlado, v izjemno majhni meri pa širše dejavnike, ki so povezani z globalnim kapitalizmom (multinacionalne korporacije, digitalizacija, migracije). Prihodnosti samozaposlene, razen na osebni ravni, ne vidijo v pozitivni luči in ne izkazujejo prepričanja, da lahko organizirani posamezniki s kolektivno akcijo vplivajo na spremembe v družbi.

Ključne besede: trg dela, fleksibilizacija, aktivne politike zaposlovanja, samozaposlovanje, neoliberalni kapitalizem.

Self-employed women in neoliberal capitalism: personal choices, convictions and expectations in the case of Slovenia

In my master's thesis I explore the influence of neoliberal theory on actions of a variety of actors on different levels – ranging from supra-national organizations (European Union), through individual states down to individuals (seen as potential entrepreneurs). Labour markets on a national level are becoming more and more flexible and with this generally more precarious, with limited social and workers' rights. These changes are evident in active labour market policies that put special emphasis on activation and responsibility for their situation on individuals. In my master's thesis I analyse an example of an active labour market policy in Slovenia: Promoting Women's Entrepreneurship, that began in 2016. I explore the choices, convictions and expectations of women who took part in the programme – first unemployed and later self-employed – and evaluate the correspondence of these with the expectations of neoliberal theory. The theory expects an individual to be constantly active, flexible and entrepreneurial, despite the fact that this often brings precarity, poverty and exhaustion. The surveyed self-employed women are expressing a certain level of doubt in neoliberal demands of constant adjustment and individual responsibility. They define the government and employers as those responsible for labour law violations and social vulnerability of particular groups. In very few cases they point to factors connected to global capitalism (multinational corporations, digitalization, migration). The self-employed don't see the future – except their own – in a positive light and don't express a conviction that organized individuals can influence the change in society with collective action.

Keywords: labour market, flexibilization, active labour market policies, self-employment, neoliberal capitalism.

Kazalo

1	Uvod.....	9
2	Neoliberalizem in država	12
2.1	Kapitalizem in država	12
2.1.1	Keynesijanska država	13
2.1.2	Neoliberalna država.....	15
2.2	Evropska unija	19
2.2.1	EU – trg dela.....	22
2.3	Slovenija – trg dela	27
2.3.1	(Ne)varnost zaposlitve v Sloveniji	27
2.3.2	Prekarnost – kršitve delovne zakonodaje	36
2.3.3	Aktivna politika (samo)zaposlovanja	38
3	Neoliberalizem in posameznik.....	41
3.1	Delavec in podjetnik	42
3.2	Prekarnost in spol	48
3.3	“Podjetnost je ženskega spola” - podjetništvo in ženske	51
4	Raziskovalni del.....	55
4.1	Opredelitev raziskovalnih vprašanj	55
4.2	Načrt raziskave in metodologija	56
4.2.1	Anketni vprašalnik.....	56
4.2.2	Intervjuji	56
4.3	Rezultati ankete in interpretacija	58
4.3.1	Značilnosti objekta raziskave	58
4.3.2	Razlogi za samozaposlitev	62
4.4	Interpretacija stanja danes.....	72
4.5	Pogled v prihodnost	90
4.6	Raziskovalna vprašanja in odgovori	99

4.6.1	Kje podjetnice vidijo razloge za lastno brezposelnost (pred odprtjem podjetja)?	99
4.6.2	Kje podjetnice vidijo razloge za sodobno situacijo na trgu dela (pomanjkanje zaposlitev, nizki standardi dela)?	100
4.6.3	Kako podjetnice vidijo prihodnost?	101
4.6.4	Kje podjetnice vidijo možnosti sprememb v prihodnosti?	101
5	Zaključek.....	103
6	Literatura	106
	Priloge	117
	Priloga A: Anketni vprašalnik	117
	Priloga B: Transkript, Intervjuvanka 1	129
	Priloga C: Transkript, Intervjuvanka 2	131
	Priloga Č: Transkript, Intervjuvanka 3	134
	Priloga D: Transkript, Intervjuvanka 4	141
	Priloga E: Transkript, Intervjuvanka 5	143
	Priloga F: Transkript, Intervjuvanka 6.....	145
	Priloga G: Transkript, Intervjuvanka 7	152

Kazalo grafov

Graf 2.1: Delež zaposlitev za določen čas v EU, po starostnih skupinah, 2016	25
Graf 2.2: Delež zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami v EU-28 in Sloveniji po spolu in starosti.....	28
Graf 2.3: Število zaposlenih v dejavnosti Zagotavljanje dela delavcev uporabniku po letih...	33
Graf 2.4: : Število samozaposlenih po letih, brez kmetov.....	35
Graf 2.5: Stopnja tveganja revščine glede na status aktivnosti	36
Graf 2.6: Število kršitev na področju opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju delovnega razmerja, 2009 - 2016.....	37

Graf 4.1: Delež oseb z vsaj enim otrokom glede na do sedaj opravljane oblike dela	61
Graf 4.2: Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih značilnosti dela oziroma zaposlitve?	64
Graf 4.3: Primerjava deležev; <i>pomembno</i> in <i>zelo pomembno</i> za posamezne značilnosti dela; primerjava podatkov iz Slovenskega javnega mnenja in lastne raziskave	66
Graf 4.4: Če bi imeli možnost izbire med samozaposlitvijo ali rednim delovnim razmerjem (pri delodajalcu), kaj bi izbrali?	67
Graf 4.5: Če bi imeli možnost izbire med samozaposlitvijo in rednim delovnim razmerjem (pri delodajalcu), kaj bi izbrali?	68
Graf 4.6: Kateri razlog je v največji meri vplival na vašo odločitev za samozaposlitev?	71
Graf 4.7: Da se izognejo brezposelnosti, bi ljudje morali:	73
Graf 4.8: V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštetih razlogi vplivali na trajanje vaše brezposelnosti?	75
Graf 4.9: V kolikšni meri spodaj naštetih pojmi po vašem mnenju opisujejo trg dela danes v Sloveniji?	79
Graf 4.10: V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštetih razlogi vplivali na trenutno stanje na trgu dela?	81
Graf 4.11: V letu 2015 je 22,4% samozaposlenih oseb živelo pod pragom tveganja revščine. <i>Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 81)</i>	84
Graf 4.12: V letu 2015 je 22,2% žensk, starejših od 64 let živelo pod pragom tveganja revščine. <i>Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 80)</i>	85
Graf 4.13: V letu 2014 se je 72,7% novo zaposlenih delavk in delavcev, starih med 15 in 25 let, zaposlilo za določen čas. <i>Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 80)</i>	86

Graf 4.14: 63,1 % žensk in 55,9 % moških v Sloveniji poroča o prezentizmu. V primerjavi s povprečjem v EU 27 je v Sloveniji tudi več delavcev, ki v zadnjih 12 mesecih niso bili na bolniškem dopustu. <i>Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo?</i> (n = 80).....	86
Graf 4.15: Približno tretjina zaposlenih v Sloveniji poroča o tem, da imajo na delovnem mestu dodeljenega več dela, kolikor ga zmorejo opraviti. <i>Kateri izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo?</i> (n = 80).....	88
Graf 4.16: Kako ocenjujete zmožnost vpliva spodaj naštetih akterjev na izboljšanje razmer na trgu dela v Sloveniji?	94
Graf 4.17: Koliko ste se vi osebno pripravljeni angažirati v prizadevanju za spremembe na trgu dela?.....	96
Graf 4.18: Ali ste v preteklosti že sodelovali v kolektivnih/skupinskih akcijah za spremembe v družbi?	97

Kazalo tabel

Tabela 4.1: Struktura vzorca glede na starost, partnerski status, starševstvo in bivanjske razmere	58
Tabela 4.2: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih značilnosti dela oziroma zaposlitve?«.....	64
Tabela 4.3: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »Da se izognejo brezposelnosti, bi ljudje morali:«	73
Tabela 4.4: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštet razlogi vplivali na trajanje vaše brezposelnosti?«.....	75
Tabela 4.5: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »V kolikšni meri spodaj naštet pojmi po vašem mnenju opisujejo trg dela danes v Sloveniji?«.....	79
Tabela 4.6: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštet razlogi vplivali na trenutno stanje na trgu dela?«.....	82

Tabela 4.7: Ocena prihodnosti na ravni posameznice	90
Tabela 4.8: Ocena prihodnosti na ravni trga dela	91
Tabela 4.9: Ocena prihodnosti na svetovni ravni	92
Tabela 4.10: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »Kako ocenjujete zmožnost vpliva spodaj naštetih akterjev na izboljšanje razmer na trgu dela v Sloveniji?«	94

1 Uvod

Podoba uspešnega podjetnika ali (manj pogosto) podjetnice je postala del našega vsakdana – opaziti jo je mogoče v medijskih poročilih, kjer deli nasvete vladi, beremo lahko njene članke na portalih za iskalce zaposlitve, kjer nam ponudi pet ključnih lastnosti uspešnega posameznika. Pogosto se pojavi celo v neformalnih pogovorih ob kavi, kjer se predvsem delijo anekdote nepričakovanega uspeha ter neskončnih možnosti, ki nam jih nudi življenje.

A kdo v bistvu je famozni podjetnik, od kje se je vzel, ter čigave interese zastopa? Zdi se, da se je v evropskem kontekstu pojavil v zadnjih desetletjih, najbolj samozavestno pa je zakorakal po obdobju ekonomske in finančne krize, ko so ga kot rešitelja visoke brezposelnosti in domnevnega pomanjkanja inovativnosti z odprtimi rokami sprejele tudi države. Te prebivalstvo preko načinov, ki jih imajo na voljo – na primer z aktivnimi politikami zaposlovanja – pogosto tudi spodbujajo k vstopu v podjetniške vode.

Podoba podjetnika je le ena izmed značilnosti neoliberalnega kapitalizma, dobro pa se počuti v siceršnjem okolju fleksibilizacije trgov dela, sledenju ekonomskim ciljem ne glede na socialne posledice, deregulacije in napadov na organizirano delavstvo. Na različne načine so skoraj vse države v zadnjih desetletjih sprejele svojo različico neoliberalizma, posebej prilagojeno glede na nacionalni politični kontekst (Harvey 2012, 4–7.). Neoliberalna teorija predvideva delovanje držav, gospodarstva in civilne družbe, močno pa se dotakne tudi posameznikov. Ti so v neoliberalni teoriji videni kot svobodni, aktivni, odgovorni in avtonomni, ter predvsem – podjetni (Kelly 2006, 18). Podjetni posamezniki, ki se svobodno premikajo po fleksibilnem trgu dela, skrbijo za lastno dobrobit, izpopolnjujejo svoj 'človeški kapital' in tekmujejo z ostalimi avtonomnimi, podjetnimi akterji. Vpliv neoliberalne teorije na različne akterje – posameznike, države, nadnacionalne in mednarodne organizacije – je izjemno kompleksen in precej manj jasen, kot to predvideva teorija sama.

Magistrska naloga je razdeljena na tri dele, preko katerih bomo raziskovali vpliv neoliberalne teorije na delovanje akterjev na različnih ravneh – od nadnacionalnih povezav (Evropska unija), preko posameznih držav do prebivalc in prebivalcev (potencialnih podjetnikov). Raziskovalna vprašanja so usmerjena predvsem na to zadnjo raven posameznic, v našem primeru posameznic, ki so se samozaposlile preko vključitve v program Spodbujanje ženskega podjetništva:

Kje podjetnice vidijo razloge za lastno brezposelnost (pred odprtjem podjetja)?

Kje podjetnice vidijo razloge za sodobno situacijo na trgu dela (pomanjkanje zaposlitev, nizki standardi dela)?

Kako podjetnice vidijo prihodnost?

Kje podjetnice vidijo možnosti sprememb v prihodnosti?

Neoliberalna teorija ima s svojim vplivom na nacionalno zakonodajo ter nacionalni trg dela učinke predvsem v obliki omejevanja socialne, pravne in ekonomske varnosti prebivalcev in prebivalcev. Opisano je mogoče zaznati tudi v Sloveniji (Leskošek idr. 2013), kjer so glede tveganja na področjih nizkih prihodkov, revščine, socialne varnosti, delavskih pravic ter kariernega razvoja med delovno aktivnimi najbolj ogroženi samozaposleni (SURS 2016, Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, Evropski parlament 2016). **Prvi del magistrske naloge – poglavje Neoliberalizem in država - je tako namenjen pregledu vloge držav v različnih obdobjih globalnega kapitalizma ter njegovih posledic.** Po teoriji, ki se tiče (neoliberalnih) držav, se bomo posvetili primeru Slovenije, ter primere vplivov neoliberalnega mišljenja iskali v delovni in socialni zakonodaji, s tem socialni državi ter aktivni politiki zaposlovanja. Ker Slovenija deluje znotraj Evropske unije, bo del poglavja namenjen tudi potencialnemu vplivu le-te na sicer domnevno avtonomno delovanje držav članic na omenjenih področjih.

Drugi del naloge – poglavje Neoliberalizem in posameznik - bo namenjen vprašanju (neoliberalnega) posameznika, kakor ga vidi teorija ter kako je podoba delavca postopoma pridobila značilnosti podjetnika. Fleksibilnost je tu predstavljena kot nujna, delo izgublja vlogo garanta stabilnosti, razumevanje dela kot poslanstva pa ob soočenju z realnostjo vodi v psihološke krize (Bauman 2005). Na trgu dela se vzpostavijo različno varovane skupine delavk in delavcev, opaziti je mogoče rast t.i. perifernega trga dela, kjer imajo posamezniki manj pravic (Overbeek 2004, 20). Politike zadnjih desetletij pomembno vplivajo na življenjski standard tistih, ki delajo in se vse pogostejše spopadajo z revščino (Pradella 2015), razumevanje procesov, ki so pripeljali do današnje situacije pa je ključno, v kolikor želimo razumeti vlogo in moč vpliva posameznikov na spremembe. V drugem poglavju bo posebna pozornost namenjena elementu spola, ki pomembno vpliva na življenje delavca oziroma delavke.

V magistrski nalogi se bomo nadalje lotili vprašanja, kako v neoliberalnem kontekstu o sedanjosti ter potencialni prihodnosti razmišlja skupina, ki naj bi glede na neoliberalno teorijo delovala na zelo specifičen način – samostojne podjetnice. Gre za osebe, ki so svojo podjetniško pot začele leta 2016 z državno subvencijo prek programa Spodbujanje ženskega podjetništva (ZRSZ 2016). **V tretjem, raziskovalnem delu magistrske naloge bomo raziskovali njihove osebne odločitve, pričakovanja in prepričanja.** Pri tem nas zanima, kakšno funkcijo ima samozaposlitev v fleksibilnem, torej primarno prekarnem trgu dela, kako se jo utemeljuje ter

predvsem kako jo interpretirajo podjetnice same. V kontekstu fleksibilizacije in prekarizacije trga dela nas zanima reševanje brezposelnosti med visoko izobraženimi ženskami, njihovo razumevanje konteksta svojega položaja ter načini (samo-)regulacije, predvsem v smislu ponotranjenosti zahtev po fleksibilnosti in samoodgovornosti. Brezposelnost sama po sebi ima v neoliberalizmu disciplinsko vlogo, kjer je odgovornost za lastno stanje prenešana predvsem na brezposelne osebe same (Overbeek 2004, 14). Preverili bomo, do kakšne mere so posameznice sprejele zahteve neoliberalizma v smislu svojega razmišljanja in delovanja, ter če pri tem izkazujejo določeno stopnjo dvoma v zahteve in s tem potencial za aktivno vplivanje na spremembe v prihodnosti.

2 Neoliberalizem in država

Pri razumevanju vloge posameznih držav na področju dela in zaposlovanja je najbolj ključen pregled zakonodaje in pa bolj kratkoročnih posegov, to je aktivnih politik zaposlovanja. Drugi del poglavja o (neoliberalni) državi bo tako namenjen prav temu – na primeru Slovenije - vendar pa za celostno razumevanje razlogov za določeno delovanje države to ni dovolj. Spodbude in omejitve za določene aktivnosti držav so mnogotere, oblikujejo pa jih različni akterji in procesi – od članstva v nadnacionalnih povezavah, kot je Evropska unija, mednarodnih organizacijah, kot sta Mednarodni denarni sklad in Mednarodna organizacija za gospodarstvo in razvoj, do samega načina produkcije in njegovih specifik v določenih časovnih obdobjih. Obstoj posamezne države znotraj omenjenih struktur in procesov tako v veliki meri vpliva na politike, ki se znotraj nje oblikujejo.

2.1 Kapitalizem in država

Številne značilnosti delovanja države že v času prvotne akumulacije in z njo razvoja kapitalističnega produkcijskega načina kažejo na pomembno vlogo države, ki je vidna predvsem v omogočanju komodifikacije in privatizacije zemlje, nasilnega izгона kmečkega prebivalstva, pretvorbe kolektivnega lastništva v zasebno in komodifikacije dela (Harvey 2005, 145, Dörre 2009, 25). Vloga države in uporaba sile (preko privatizacije in prisilnega preseljevanja prebivalstva) odsevata političnost procesov uvedbe kapitalizma, ter kažeta na to, da pri tem nikoli ni šlo za samostojno in od države nepodprto delovanje tržne ekonomije (Dörre 2009, 25). Nasprotno, kapital je vedno potreboval podporo nacionalne države za širjenje in ohranjanje globalnega kapitalizma, ki brez teritorialnih držav ne bi mogel obstajati (Meiksins Wood 2005, 23–24).

V različnih obdobjih razvoja kapitalizma je mogoče opaziti razne vloge, ki jih država prevzema. Vendar teh ni mogoče opisati enostavno kot popolno podrejenost in omogočanje ali celo spodbujanje tržne ekonomije. Nasprotno mora država pogosto prevzeti vlogo akterja, ki si aktivno prizadeva za omejevanje negativnih učinkov kapitalistične proizvodnje, ki se zares lahko obdrži le tam, kjer država sprejme različne prilagoditvene mehanizme, ki olajšajo učinke notranjih protislovij kapitalističnega sistema (Lessenich 2009, 112 – 115). Posledica je položaj, v katerem delovanje držav v kapitalizmu, kot so na primer različni načini delitve premoženja med državljani ter delovno pravo, po eni strani kapitalistična družbena razmerja omogočajo in vzdržujejo, po drugi pa jih blažijo in spreminjajo (Kresal 2013, 79). Pri tem imajo vlogo tudi demokratični procesi v posamezni državi, ki državo prisilijo, da ukrepa ne le v smeri realizacije profitov, temveč tudi upoštevanja socialnih zahtev različnih interesnih skupin v družbi

(Lessenich 2009, 115). Raven upoštevanja teh zahtev je seveda odvisna od stopnje organiziranosti posameznih skupin in posledično njihove moči ter njihovega zavedanja o moči kolektivnega delovanja.

Ukrepe za ublažitev negativnih posledic kapitalistične produkcije v obliki zagotavljanja socialne varnosti prebivalkam in prebivalcem v času ekonomskih kriz Mednarodna organizacija dela, mednarodni približek socialnemu dialogu, opisuje kot pot k ohranitvi družbene kohezije in socialnega miru ter večje naklonjenosti gospodarskemu razvoju (ILO 2016). Čeprav se zdijo aktivni posegi države, kot je zagotavljanje določene stopnje socialne varnosti in socialna država nasploh, kot napad na podjetniško svobodo, predvsem v obliki večje javne porabe, gre za ukrepe, ki sistem kapitalističnega produkcijskega načina kot celote ohranjajo (Lessenich 2009, 112 – 115).

2.1.1 Keynesijanska država

Vloga države v ohranjanju kapitalizma se spreminja skozi čas. Za razumevanje današnje situacije na trgu dela v Sloveniji ter širše Evropski uniji (EU) ter njenega razvoja v minulih desetletjih se moramo osredotočiti na povojno obdobje v Evropi. V ekonomskem in družbenem smislu torej obdobje t.i. keynesovskega projekta, projekta »družbene osvoboditve, ki skuša preseči prisilne zakone kapitalističnega produkcijskega načina, ne da bi ob tem odpravil sam kapitalistični produkcijski način« (Bembič 2012, x). Šlo je za ekspliciten premik stran od doktrine prostega trga, ki je vsaj v teoriji vladala v 19. stoletju (Bembič 2012, 6), v praksi pa je to pomenilo predvsem razvoj močne socialne države in regulacijo nacionalnih ekonomij v imenu povečanja blaginje – seveda znotraj meja posameznih držav (Lessenich 2009, 121 – 122) ter za prebivalke in prebivalce posamezne države, še pogosteje le za državljanke in državljane. Socialna država oziroma država blaginje je ena od posledic ključne lastnosti povojnega obdobja, in sicer »razrednega kompromisa« (Bembič 2012, 18), torej dogovora med socialnimi partnerji – sindikati in delodajalci – ki ga zaznamuje predvsem relativno visok standard pravic delavk in delavcev.

Socialna država ob tem ni enoten pojav, ampak so njena oblika, razvoj in spremembe odvisni od logike organizacije sistemov socialne države, ter stopnje dekomodifikacije socialnih pravic, ki jo ta omogoča, zmožnosti naslavljanja družbene razslojenosti in zanašanja na tržne mehanizme za zagotavljanje osnovnih elementov socialne varnosti (Esping-Andersen 1993). Glede na prisotnost različnih značilnosti tako lahko socialne države razdelimo po režimih, pri čemer so trije osnovni režimi po Esping-Andersenu (1993) liberalna, konservativna in socialno-

demokratska socialna država. Socialne države, ki pripadajo različnim režimom, se na različne načine prilagajajo protislovjem kapitalizma, ki smo jih deloma že opisali. Gre na primer za protislovje med razvojem in rastjo socialne države in stroški za kapitaliste/delodajalce, da sredstva za to zagotovijo, ter za protislovje med ohranitvijo socialne države in globalno ekonomijo ter ohranjanjem konkurenčnosti v njej (Rhodes 1996, 307). Režimi socialnih držav se razlikujejo tudi po zgodovinskemu pomenu in obliki industrijskih odnosov in trga dela, ter se posledično različno odzivajo na probleme (Rhodes 1996, 311), saj interesi delavstva ali kapitala igrajo različno močne vloge.

Zaradi protislovij, ki so del kapitalizma (Harvey 2015), so se države primorane odzvati, pri tem pa lahko opazimo določene podobnosti oziroma trende, ki se pojavijo pri vseh. Kar se tiče socialne države v povojnem času v Evropi, tako lahko vidimo porast v deležu sredstev, namenjenih socialni varnosti in vključenost večine populacije v sheme socialne varnosti za vsaj osnovna tveganja, kot so ostarelost, invalidnost, bolezni, delovne poškodbe in podobno (Ferrera 2008, 82–83). V obdobju od začetka 50ih let do začetka 70ih let dvajsetega stoletja je tako vrsta držav – med njimi Belgija, Danska, Francija, Nemčija, Italija, Švedska – prešla delež 20% državne porabe za področje socialne varnosti (prav tam). Med režimi socialnih držav lahko zaznamo razlike, se pa določene značilnosti tako v času Keynesijanske države kot kasneje v času večjega vpliva neoliberalizma, ohranjajo.

Ključni element povojnega obdobja je splošno bolj razvita in vključujoča socialna država. Oblikovanje in ohranitev le-te je temeljilo na dveh med seboj povezanih prepričanjih, ki sta v tem obdobju dosegli večjo veljavo. Po eni strani je šlo za razumevanje dostojnega življenja vseh državljanek in državljanov kot pravice, ne glede na njihov osebni doprinos skupnemu bogastvu, ter po drugi strani nujnosti podpore začasno brezposelnim, da bodo pripravljeni za ponoven vstop na trg dela (Bauman 2005, 46). Kljub temu, da je bilo dojemanje pravic posameznikov postavljeno relativno široko – vezano torej na državljanstvo in ne na ekonomsko dejavnost posameznika – je tudi tukaj mogoče zaznati kompromis kapitalistične države. V tem primeru je bila kupčija bolj v prednost delavkam in delavcem, bolj natančno državljanke in državljanom, medtem ko je država prevzela predvsem vlogo vzgoje kakovostne delovne sile in ohranjanja le-te v dobri formi v času delovne neaktivnosti. Javne storitve, ki izpolnjujejo ta namen, so predvsem kakovostna izobrazba, zdravstvena oskrba in dostojna stanovanja (Bauman 2005, 52).

2.1.2. Neoliberalna država

Z ekonomskimi krizami v 70. letih dvajsetega stoletja je v ospredje stopila ekonomska teorija, ki je razlog za gospodarsko stagnacijo pripisala previsoki stopnji regulacije s strani držav. Jasna 'rešitev' za diagnosticiran problem so bile politike, usmerjene predvsem v liberalizacijo finančnih sistemov, liberalizacijo trgovanja med državami, privatizacijo, fleksibilizacijo na področju dela in delovnih razmerij (de Sá Mello da Costa 2012, 591). Neoliberalne ideje teoretikov, kot sta Milton Friedman in Friedrich von Hayek, so se udejanjile v praksi institucij, od mednarodne ravni v obliki 'Washingtonskega konsenza' in s tem mednarodnih finančnih institucij do posameznih držav (Gill v Parker 2008, 399). Država je v tem kontekstu prepoznana kot požrešna in nenasitna, medtem ko naj bi v prejšnjih desetletjih izborjeni elementi socialne države le uničevali vse možnosti proaktivnosti posameznikov (Lessenich 2009, 122). Država ima tako vlogo predvsem pri ustvarjanju institucionalnega okvira, ki omogoča podjetniške svoboščine, močno varovane lastninske pravice in prosti trg, za katere neoliberalna teorija pravi, da privedejo do človeške blaginje (Harvey 2012, 7).

Do neoliberalizma je prišlo, ko je kapitalistični sistem, v obliki kot je bil vzpostavljen po drugi svetovni vojni, prešel v krizo, pri čemer je individualnim lastnikom kapitala preostala možnost tekmovanja za presežne profite predvsem preko nižanja plač ali intenzifikacije dela ob istem plačilu, ter s pritiski na države, naj znižajo davke in prispevke ter zmanjšajo obseg delavskih pravic (Breznik in Močnik 2015, 13). Uspeh tovrstnih pritiskov je deloma pripisati tudi upadli moči sindikatov oziroma organiziranega delavstva ter utrjeni moči predstavnikov kapitala, katerih prioritete je bilo kmalu moč najti v temeljnih dokumentih mednarodnih organizacij. Leta 1994 na primer strategije OECD državam v imenu nižanja stopnje brezposelnosti predlagajo fleksibilnost trga dela (Benach in drugi 2014, 231). V praksi to pomeni nižanje stopnje zaščite delavk in delavcev v nacionalnih zakonodajah, omejevanje možnosti kolektivnih pogajanj in kolektivnega organiziranja delavstva, ter na drugi strani večji poudarek na individualizaciji delovnih razmerij (prav tam). Lažje in s tem hitreje odpuščanje ter najemanje delovne sile ter splošno večja fleksibilnost se uvajajo predvsem z argumentom nižanja stopnje brezposelnosti, kljub temu da empiričnih potrditev tovrstnih trditev ni, poveča se le fluktuacija delovne sile (Breznik in Močnik 2015, 11). Spremembe v smeri večje fleksibilnosti kljub temu vztrajajo, se pa udejanjajo na različne načine, odvisno od zgodovinskih in nacionalnih specifik. Preglavice sodobni državi še posebej povzroča nezdržljivost kapitalizma in demokracije, ki ga razrešuje vsaka država na svoj način (Lessenich 2009, 117). Delo državi olajša dejstvo, da lahko ob omejevanju socialne varnosti opazimo tudi krčenje deleža aktivnih državljanek in

državljanov, saj se večini njih vsakodnevni interes za politiko preusmeri v ozko vprašanje čim manjšega odvzema že tako omejenega premoženja (Bauman 2005, 50).

Z roko v roki s fleksibilizacijo trga dela gre napad na socialno državo oziroma vrsto politik, ki posameznikom zagotavljajo socialno varnost. Socialna varnost postane nekaj, kar si mora posameznik zaslužiti, ter s tem nekaj, kar mu je vzeto, v kolikor se ne drži pravil, ki pa so usmerjena predvsem v zagotavljanje stalne aktivnosti posameznic in posameznikov. Najbolj enostaven opis teh procesov prikazuje prehod s sistema zagotavljanja blaginje (welfare) v sistem, kjer je socialna varnost pogojena z aktivnostjo oziroma delom posameznikov (workfare). S tem, ko se spodbuja aktivnost državljanek in državljanov ne glede na same pogoje in kakovost dela, se v obdobjih dalj časa trajajoče visoke brezposelnosti normalizira slabe delovne pogoje in fleksibilizacijo trga dela ter nižja raven (sprejemljivih) plač in pogojev dela (Peck in Theodore 2000, 132). Ob nižjem povpraševanju po delu je treba potencialne delavke in delavce pripraviti na nižjo kakovost delovnih mest, manjšo trajnost in varnost. Pri tem ni več potrebe po prej opisani močni socialni državi, ki je vzgajala dobro izobraženo in samozavestno delovno silo (Bauman 2005, 52).

Kot v prejšnjem časovnem obdobju, tudi tukaj lahko zaznamo različne načine razreševanja protislovij, s katerimi se soočajo države. Oglejmo si primere držav, katerih tipi socialne države so si skoraj popolnoma nasprotni - po eni strani bomo govorili o skandinavskih državah, kot sta Švedska in Danska (socialno-demokratski režim), ter po drugi o Združenem kraljestvu (liberalni režim). Združeno kraljestvo je eden tistih primerov, kjer je neoliberalna teorija uspela v najbolj dobesednem smislu, določeni akterji znotraj države - npr. bivša premierka Margaret Thatcher – so celo igrali pomembno vlogo v začetnih fazah prenosa teorije v delovanje držav. Temu primerno je današnje stanje trga dela v Združenem kraljestvu, kjer je število samozaposlenih delavk in delavcev pri 5 milijonih najvišje v Evropi (Tomlinson in Corlett 2017, 5), pri čemer skoraj polovico rasti v zaposlenosti med letoma 2008 in 2016 predstavlja samozaposlovanje (Eurofound 2017, 12). Vidimo lahko torej zelo tipičen odziv države na neoliberalne zahteve preko prenosa odgovornosti za lastno varnost na posameznike. Na drugi strani se lahko posvetimo primeroma skandinavskih držav, ki so znane po visoki stopnji socialne varnosti in dobrobiti prebivalstva. Na Danskem je tako stopnja prebivalstva v prekarnih oblikah dela relativno nizka, le nizek delež delavk in delavcev v zaposlitvah s skrajšanim delovnim časom ali v zaposlitvi za določen čas pa ob tem pravi, da so to obliko dela sprejeli zato, ker jim druge na trgu dela niso bile dostopne (Bredgaard in drugi 2009, 17). Stanje je mogoče pripisati različnim dejavnikom, od precejšnje stopnje univerzalnosti, kar se tiče

socialne varnosti (in s tem možnosti zavrnitve prekarne oblike dela s strani iskalcev zaposlitve), do visoke stopnje sindikalne organiziranosti (prav tam). Kljub temu je mogoče na Danskem v zadnjih letih zaznati nižanje socialne varnosti, predvsem za določene skupine prebivalstva (migrante), poleg tega pa je aktivna politika zaposlovanja v vedno večji meri usmerjena v čim prejšnje zagotavljanje dela ne glede na njegove značilnosti, kar zmanjšuje relativno moč iskalca zaposlitve za zavrnitev neprimerne zaposlitve (Bredgaard in drugi 2009, 18). Spremembe je mogoče zaznati tudi na Švedskem, kjer so bile reforme v zadnjih desetletjih usmerjene v bolj jasno in ozko določene skupine in so manj temeljile na univerzalnosti. Poleg tega je rast v dohodkovni neenakosti med državami OECD na Švedskem med letom 1985 in letom 2010 največja (OECD 2015). Skandinavski modeli socialne države so uspešni v zagotavljanju enakih možnosti prebivalstva. A do tega je prišlo predvsem na podlagi izboljšanja možnosti revnejših skupin prebivalstva, medtem ko se je položaj najbogatejših in prednosti, ki temu statusu pripadajo, na Danskem okrepil (Esping-Andersen 2015, 132).

Kljub raznolikosti režimov socialnih držav tako lahko vidimo, da se te odzivajo podobno – predvsem z večjim pogojevanjem na področju socialnih pravic in torej nižjo stopnjo univerzalnosti ter poudarkom na aktivnih in ne pasivnih ukrepih (Rhodes 1996, 317). Nekatere izmed držav so sprejele politike, ki so izboljšale socialno zaščito za določene oblike prekarne dela, vesplošni trend, z razlikami med državami, pa gre v smeri manj reguliranih trgov dela (Rubery in Piasna 2017, 28).

Ob tem se država v vedno večji meri umika iz zagotavljanja univerzalnosti socialnih storitev, šolstva in zdravstva, s čimer vedno večji del prebivalstva pristane pod pragom revščine, za situacijo v kateri se je znašla pa naj bi bila kriva oseba sama (Harvey 2012, 102). S tem, ko se posameznike okrivi za pomanjkanje zanimanja, motivacije in truda na področju iskanja (kakega koli) dela, se tudi odgovornost za (ne)uspeh prenese z države na njih (Lessenich 2009, 127) – ne glede na to, da so vzroki za ta neuspeh strukturni in da v tem kontekstu dolgoročnih individualnih rešitev ni (Lorey 2015, 90). Kljub temu se zavestno ignorira strukturni problem premajhnega povpraševanja po delavkah in delavcih ter namesto tega ustvari ter konsistentno izpostavlja problem pomanjkanja motivacije za delo na strani posameznic in posameznikov (Peck in Theodore 2000, 134).

Medtem ko se morajo za svojo dobrobit prebivalke in prebivalci v večji meri boriti sami, pa imajo v neoliberalizmu podjetja in ustvarjanje njim prijetnega okolja prednost na lestvici državnih prioritet v večini t.i. zahodnega sveta (Lessenich 2009, 125). Od šestdesetih let

dvajsetega stoletja dalje je glavni kazalec za merjenje razvoja in modernosti postal bruto domači proizvod (BDP), na poti do cilja (vedno) višje gospodarske rasti pa so bili pozabljeni okolje, socialna pravičnost in zmanjševanje revščine (Fioramonti 2013, 51).

BDP kot merilo razvoja skrije neenakosti v posameznih družbah, saj lahko država, v kateri bogati še naprej bogatijo ter revni postajajo revnejši, doživlja rast v BDP (Fioramonti 2013, 53). Ker se politike držav usmerjajo v osnovni cilj gospodarske rasti, brez upoštevanja drugih dejavnikov, se lahko prav hitro zgodi, da se noben odstotek rasti dejansko ne pretvori v naslavljanje določenih materialnih potreb prebivalcev in prebivalcev (Rosa 2009, 79). Rast postane cilj sama po sebi, oziroma nekaj kar proizvaja delo oziroma delovna mesta (prav tam), pri čemer ponovno niso cilj dobra, kakovostna delovna mesta z dostojnimi plačami, ampak delo samo. Prioritetno zasledovanje cilja gospodarske rasti in predpisovanje le-te kot recepta za naslavljanje vrste problemov - od brezposelnosti do revščine – je ena izmed značilnosti nasvetov, ki so jih članice EU deležne s strani Unije in njenih institucij, z Evropsko komisijo na čelu.

2.2 Evropska unija

Evropska komisija v luči številnih kritik v zadnjih letih občasno v svojih dokumentih nakaže zavedanje, da BDP kot primarni kazalnik napredka družb ni najbolj primeren. Zaznati je mogoče pozive k premiku 'onstran' BDP-ja, k pristopom, ki naj bi dopolnili meritve s kazalniki, ki vključujejo elemente vključujoče rasti (Eurostat 2017a, 66).

Te ugotovitve je sicer težje najti v konkretnih priporočilih, ki jih Komisija vsako leto oblikuje za posamezne države članice. Že v splošnem opisu ciljev EU in posameznih držav, ki naj bi jih dosegle prek upoštevanja priporočil, lahko zasledimo le »vključujočo, krepko in trajnostno rast«, ki bo dosežena tudi preko »večje konkurenčnosti in inovativnosti« (Evropska komisija 2017b). Ko pogledamo posamezna priporočila, se ta osredotočajo skoraj izključno na področja fiskalne vzdržnosti, stopenj državnega dolga in gospodarske rasti. V primeru Slovenije (Evropska komisija 2017c) so tematike, vezane na socialno varnost (zaposlovanje, pokojninski sistem, zdravstveni sistem), predstavljene predvsem v kontekstu vzdržnosti javnih financ, medtem ko sta visoka stopnja revščine starejših ter segmentacija na trgu dela omenjeni le bežno in ne kot ključni težavi z izjemno negativnimi vplivi na posameznike in posameznice. V skladu s tem se za od Komisije prepoznane probleme, kot je na primer starajoče prebivalstvo in s tem višja poraba sredstev za pokojnine in zdravstvo, kot potencialne rešitve predlaga ukrepe, kot so višanje upokojitvene starosti in nujnost aktivacije starejših delavk in delavcev. Pri tem se nikjer ne omenja pogojev dela, stopnje stresa na delovnem mestu, diskriminacije starejših pri zaposlovanju ali neprilagojenosti delovnih mest. Temu sledijo tudi tri končna priporočila, ki se nanašajo na fiskalno politiko, finančni oziroma bančni sektor, ter zaposlovanje – a le v smislu *zaposljivosti* in *aktivacije* manj izobraženih in starejših delavk in delavcev. Oba pojma sta tipična za neoliberalno razumevanje trga dela ter prepričanje, da so ljudje tisti, ki se morajo – če je potrebno tudi pod prisilo – prilagoditi trgu (Bernhard 2010, 187). Ponovno tako lahko vidimo fokus na tem, kako naj se posameznike 'spremeni', da bodo primerni za določeno situacijo na trgu dela, medtem ko se ignorira priporočila v smeri oblikovanja regulacije za bolj vključujoč trg dela (Rubery in Piasna 2017, 44)

V skladu s splošnimi neoliberalnimi premiki zadnjih desetletij, je tudi znotraj EU prišlo do konsolidacije ciljev gospodarske rasti in nujnosti fleksibilizacije, deregulacije in privatizacije. Bernhard (2010) opisuje razvoj razprav o socialni politiki znotraj Unije, ki je dolgo vključevala tudi glasove, ki so preizpraševali splošne usmeritve Unije na področju povezovanja držav in ekonomskih usmeritev. V letih od 2000 dalje so bili ti glasovi preglašeni in nadomeščeni s splošneje sprejetimi cilji gospodarske rasti in konkurenčnosti, tudi na škodo socialne politike.

Ideje, ki dandanes prevladujejo, so se pojavile v osemdesetih letih dvajsetega stoletja in so torej usmerjene primarno v večanje konkurenčnosti EU napram preostalemu svetu, pri čemer je ključna mobilizacija vseh delov družbe v smeri doseganja teh ekonomskih ciljev (Bohle 2006, 65). Trije evropski mehanizmi so pripomogli k vzpostavitvi neoliberalnih ciljev kot hegemonskih v EU: Evropski monetarni sistem, notranji trg ter Ekonomska in monetarna unija. Mehanizmi so bili pogosto predstavljeni na tehnokratski način (predvsem EMS), kar je zmanjšalo zanimanje javnosti, ali kot korak k večji integraciji na različnih področjih, vključno s socialo (predvsem notranji trg), kar je zagotovilo višjo stopnjo podpore med različnimi interesnimi skupinami, vključno s sindikati (Bohle 2006, 66–67). Z depolitizacijo procesov sprejemanja tovrstnih mehanizmov je prišlo do relativno uspešne uvedbe institucij in postopkov, ki zagotavljajo discipliniranje posameznih držav, v kolikor ne sledijo zastavljenim neoliberalnim ciljem ter omejujejo možnosti samostojnega delovanja, predvsem na področju izboljšave socialnih politik in pravic iz dela, vključno z višanjem plač (prav tam).

S tem so države članice EU dobile dodatne razloge za vključevanje elementov neoliberalne države v svoje delovanje, torej države, ki nasprotuje raznim oblikam solidarnosti v družbi, spreminja delovno zakonodajo pod sloganom fleksibilnosti in tako znižuje varnost delovnih razmerij, niža mezde ter zaščite v primeru, ko posamezniki in posameznice ostanejo brez dela (Harvey 2012, 101). Pri tem se kot razlog za nepredvidljivost in nezmožnost politike ukrepati v drugo smer navaja akter, ki postavlja svoje zakone in usmerja življenja – trg (Meiksins Wood 2005, 11–12). To je eden izmed elementov ekonomskega projekta, ki kot vredne ukrepanja vidi predvsem cilje kapitala (Gill v Parker 2008, 400). V primeru EU so akterji, ki uspešno lobirajo za tovrstne cilje organizacije, kot je lobistična Evropska okrogla miza industrialcev, ki lobira predvsem pri institucijah, kot je Evropska komisija (prav tam). Močne lobistične skupine, ki zagovarjajo in uveljavljajo kapitalske interese ter mednarodne finančne organizacije s podobnimi cilji so razlog, da države v neoliberalizmu v primeru konfliktov med upoštevanjem različnih interesov v družbi, dajo prednost solventnosti finančnih institucij in celovitosti finančnih sistemov pred ostalimi interesi, ki se vežejo na dobrobit prebivalstva (Harvey 2012, 95).

Eden bolj jasnih primerov tovrstnih politik v zadnjih letih je odziv EU po ekonomski in finančni krizi. Čeprav so bili ukrepi prvih dveh let odziva na krizo (med 2008 in 2010) bolj 'Keynesovsko' usmerjeni, se je situacija hitro spremenila – po letu 2010 je prioriteta postala fiskalna disciplina (Bembič 2012, 130). Zaradi zahtev po fiskalni vzdržnosti so številne vlade – tudi v zameno za finančna posojila – morale sprejeti varčevalne ukrepe, ki so med drugim

vodili v nižjo stopnjo blaginje med prebivalstvom, manj socialnih pravic in odpuščanje v javnem sektorju (Bembič 2012, 131).

Čeprav, kot smo ugotovili v prejšnjem poglavju o neoliberalni državi, pritiski kapitala na države učinkujejo na različne načine in vsaka posebej po svoje razrešuje interne konflikte med različnimi interesi v družbi, pa je jasno, da je EU in znotraj njenih institucij predvsem Evropska komisija, eden tistih akterjev, ki aktivno omejuje delovanje držav v smeri izboljševanja dobrobiti svojih prebivalk in prebivalcev izven okvirjev fiskalne vzdržnosti. Že samo pravila, ki se tičejo finančnega stanja posamezne države so torej tista, ki posredno vplivajo na življenjski standard, varnost zaposlitev in socialni položaj prebivalk in prebivalcev posameznih držav, kljub temu da ima EU na področju trga dela držav članic le vlogo postavljanja minimalnih standardov z direktivami (Evropska komisija 2017a).

2.1.1 EU – trg dela

Medtem ko je v osemdesetih letih dvajsetega stoletja znotraj institucij EU še potekala razprava o tem, v kakšni smeri naj poteka integracija držav znotraj EU in kakšno vlogo naj igrajo socialne politike, je v obdobju od leta 2000 dalje vidna prevlada neoliberalnih idej, kjer so socialne teme relevantne samo takrat, ko izboljšajo konkurenčnost, regulira pa se jih samo na nacionalni ravni (Bernhard 2010, 175). Eden izmed mejnikov na tem področju je začetek promoviranja koncepta varne prožnosti, s čimer je Evropska komisija (2013) začela nekaj let kasneje. Koncept je bil vključen v Lizbonsko strategijo, v Evropsko zaposlitveno strategijo za leto 2007 ter kasneje v strategijo Evropa 2020. Ta pristop je jasen v primeru odziva na ekonomsko in finančno krizo, kjer so bila finančna posojila zadolženim državam pogojena z uvedbo številnih varčevalnih ukrepov, kljub temu, da so ti imeli izjemno negativne posledice na trgu dela (Myant et al 2016, 9–11), ne le v smislu stopnje socialne varnosti ampak tudi omejevanja možnosti kolektivnega delovanja delavstva ter kolektivnih pogajanj (Pulignano et al 2016, 117). Reforme je zahtevala t.i. *trojka* institucij – Evropske komisije, Evropske centralne banke in Mednarodnega denarnega sklada (prav tam), ki je med prebivalstvom EU zaradi posledic reform, ki jih je zahtevala v posameznih državah, povzročila tudi vrsto protestov. Ti so bili posledica varčevalnih ukrepov, a tudi nedemokratičnosti EU, kar je v javnosti povzročilo zahteve po demokratizaciji (Flesher Fominaya 2017, 3).

Kriza in odziv nanjo je pokazala tudi nezmožnost soobstoja ciljev večje konkurenčnosti EU in trajnostne ekonomske rasti s cilji boljših delovnih mest in družbene kohezije (Huws 2010, 2). V realnosti politike, usmerjene v večjo konkurenčnost nujno pomenijo pritisk v smeri nižanja plač in pravic iz dela (prav tam). S tem, ko so reforme zadnjih let, pogojene z varčevalnimi ukrepi, usmerjene samo v deregulacijo, fiskalno disciplino in višanje stopnje participacije na trgu dela, se vse razprave tičejo le konkurenčnosti in brezposelnosti, kar pomeni, da se revščine in socialne izključenosti lotevamo le kot problemov vključenosti na trg dela, ne glede na to, ali ta vključenost sploh pomeni kakovostno delovno mesto sli zadostno plačilo (Pradella 2013, 2).

Pritiski k nižanju stroškov dela preko nižje stopnje obdavčitve so s strani Evropske komisije prav tako stalnica in se ponavadi pojavljajo skupaj z argumentom, da se bo s tem zvišala stopnja zaposlenosti (ETUI 2017, 21). Podatki o stroških oziroma stopnji obdavčitve dela in stopnji zaposlenosti med državami članicami tega ne potrjujejo, saj primerjava stopnje zaposlenosti in stopnje obdavčitve v državah EU ne pokaže na povezanost – številne države z visoko zaposlenostjo imajo tudi visoko obdavčitev na področju dela (prav tam). Naslednje vprašanje davčnih politik je vezano na obdavčitev dohodkov korporacij, ki pa znotraj EU predstavlja

nizek delež celotnih davčnih prilivov - povprečno 6,3% na ravni EU v letu 2015 (ETUI 2017, 20). Čeprav je možnost višanja korporativnih davkov s strani držav tisti instrument, ki je ključen za ohranjanje javnih storitev in zagotavljanje socialne varnosti prebivalcev in prebivalk, države članice EU v realnosti tekmujejo med seboj v uvajanju izjem za korporacije, ki omogočajo plačevanje izjemno nizkih stopenj davkov, s čimer privabljajo korporacije (prav tam). Države se torej posredno spodbuja k nižanju stroškov dela, kar med drugim pomeni nižanje stopnje prispevkov, ki delavkam in delavcem zagotavljajo socialno varnost v času dela in kasneje v času upokojitve, ter po drugi strani k nižanju korporativnih davkov, tudi če njihova prisotnost ne pomeni večjih prilivov v državni proračun, ker se za njih uvaja izjeme. Korporacije v EU imajo torej pogosto poseben status pri plačevanju davkov in številne države poskušajo ustrezati njim kot tudi zahtevam EU s tem, da nižajo stroške dela ter reformirajo delovna razmerja v smeri večje fleksibilnosti.

Prekarnost

Fleksibilnost ima več pomenov. Po eni strani lahko tako govorimo o za delavke in delavce pozitivni fleksibilnosti, ki je predvsem usmerjena v možnosti dodatnih usposabljanj in možnosti delovanja delavk in delavcev znotraj podjetij, medtem ko se ohranja varnost zaposlitve (Gutiérrez Barbarrusa 2016, 479–480) in pa prilagodljivosti podjetja v smislu lokacije dela in urnika ter usklajevanja zasebnega in delovnega življenja (Mrčela in Ignjatović 2015, 352). Bolj negativne posledice za delavstvo lahko vidimo pri t.i. zunanji fleksibilizaciji, ki temelji na slabšanju pogojev dela, nizkih plačah in visoki stopnji prekarnosti (Gutiérrez Barbarrusa 2016, 479–480). Ta tip fleksibilizacije je tisti, ki vodi v prekarnost, večina držav pa ga je postopoma uvedla pod pritiski spreminjajočih se razmerij moči med kapitalom in delom (prav tam), kot smo videli v prejšnjih poglavjih.

Prekarnost je torej značilnost tistih oblik dela, ki ne zagotavlja ustrezne stopnje blaginje in varnosti za delavko ali delavca, tako trenutno kot tudi v prihodnosti. Štiri področja, kjer nižjo stopnjo varnosti lahko zaznamo, so predvsem: negotovost na področju trajanja delovnega razmerja/dela, nizka plačila za delo in negotovost glede časa izplačila, višja stopnja ranljivosti delavke ali delavca znotraj delovnega razmerja in nižja stopnja varstva delavk in delavcev (Gutiérrez Barbarrusa 2016, 481–483.). Ker ne obstaja univerzalna definicija kategorije prekarnega dela, je pri analiziranju spreminjanja delovnih razmerij uporaben pristop opazovanja značilnosti posameznih oblik dela. Znotraj teh je mogoče opazovati raven tveganja prekarnosti, ki so jim delavke in delavci izpostavljeni ter tudi kakovost dela samega v smislu

ravni nadzora nad vsebino, stopnjo avtonomije pri delu ter možnosti participacije (Evropski parlament 2016, 20).

Na bolj poenostavljen način se sicer rast prekarnosti meri glede na spremembe v številu ali deležu atipičnih oblik dela. Za atipične se šteje predvsem oblike dela, ki ne potekajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s polnim delovnim časom, ki je v večini evropskih držav – vključno s Slovenijo – osnovna, standardna oblika dela (Evropski parlament 2016, 23). Stopnja atipičnih – in s tem bolj verjetno prekarnih – oblik dela je vidna v vseh državah članicah EU, v marsikateri je rast prisotna že več kot desetletje (Pulignano in drugi 2016, 234). Rast tovrstnih manj varnih in manj kakovostnih, nestandardnih delovnih mest vseskozi podpirajo evropski oblikovalci politik, ki pozdravljajo rast števila delovnih mest, čeprav ta ne doprinesejo k izboljševanju življenjskih in delovnih pogojev (prav tam). Utemeljevanje domnevne nujnosti deregulacije zaščite delavk in delavcev ter s tem večje fleksibilnosti je pogosto temeljilo na argumentu, da bo s tem povečano zaposlovanje sicer bolj ogroženih, 'težje zaposljivih' skupin prebivalstva (Rubery in Piasna 2017, 43). Izkazalo se je, da so posledice ravno nasprotno, saj odstranjevanje varstva zaposlitev spremeni razmerje moči med delavci in delodajalci, kar delavke in delavce – vključno z bolj ogroženimi skupinami – v večji meri prepusti na milost in nemilost delodajalcev, katerim se še težje uprejo (Piasna in Myant 2017, 12).

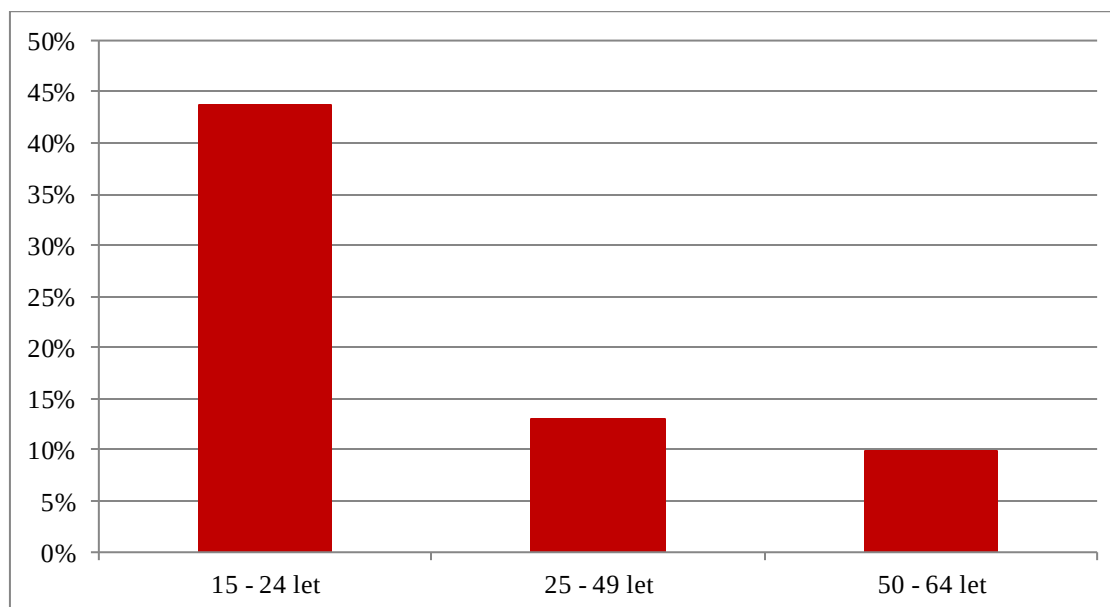
Začasne oblike dela

Zaradi različnih definicij ter možnosti razumevanja prekarnosti, ni mogoče izmeriti stopnje prekarnih zaposlitev oziroma oblik dela. Različne raziskave in statistične baze se tako opirajo na vrsto podatkov, iz katerih lahko vsaj delno sklepamo, ali je prekarnosti v določeni državi več kot prej. Eden izmed najbolj pogostih kazalnikov je delež delavk in delavcev z začasnimi pogodbami za delo, kar v slovenskem primeru lahko pomeni tako zaposlitev za določen čas ali zaposlitev preko agencije kot tudi študentsko delo. V mednarodno primerljivih statistikah (npr. Eurostat), so sicer vključene predvsem oblike dela, ki potekajo preko pogodbe o zaposlitvi – torej zaposlitev za določen čas. V spodnjih primerih primerjav med državami so tako vključene zaposlitve za določen čas in ne morebitne drugečasne oblike dela.

Glavni potencialni elementi prekarnosti pri začasnih zaposlitvah so bolj pogoste nižje plače in pa omejene možnosti prehoda v standardne oblike dela (Evropski parlament 2016, 13). Delavke in delavci iz njih redko preidejo v bolj varno obliko dela – na ravni EU namreč raste delež tistih, ki ostanejo v kratkotrajnih oblikah dela dlje časa, znižuje pa se verjetnost prehoda v zaposlitev za nedoločen čas (ETUI 2017, 27).

Pri deležu zaposlitev za določen čas se države EU med seboj razlikujejo – medtem ko je povprečni delež na ravni EU za leto 2016 14% vseh zaposlenih, lahko med posameznimi državami zaznamo vse od 1,4% (Romunija) in 2% (Bolgarija) do 27,5% (Poljska) in 26,1% (Španija) (Eurostat 2017b). Še večji razkorak je opaziti pri generacijah – na ravni EU je stopnja zaposlenih za določen čas mladih (15 – 25 let) kar 43,8%, medtem ko je v naslednji starostni skupini od 25 do 49 let že občutno nižja in znaša 13,1% (prav tam).

Graf 2.1: Delež zaposlitev za določen čas v EU, po starostnih skupinah, 2016



Vir: Eurostat (2017b).

Po posameznih državah se razlikuje tudi vloga agencij za začasno posredovanje dela, ki olajšajo sam proces začasnega najemanja delovne sile. Medtem ko je delež zaposlenih prek agencij na ravni EU 1,5%, je v posameznih državah, na primer na Nizozemskem in v Sloveniji, kar dvakrat višji (Evropski parlament 2016, 13). Pri agencijskem delu je potencialni element prekarnosti predvsem plača, nižja od plače neposredno zaposlenih sodelavcev (prav tam).

Oblika dela, ki v povprečju vsebuje več tveganj za prekarnost, kot tiste, ki potekajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi, je samozaposlitev (Evropski parlament 2016). Prisotnost in funkcija statusa samozaposlenih je znotraj držav EU izjemno raznolika, kar v veliki meri onemogoča primerjavo in posploševanje. Ena izmed pogostih kategorij samozaposlenih v EU so na primer samozaposleni kmeti (Eurofound 2017, 11–12), pri čemer je število le-teh bolj odvisno od sektorske strukture v državi in specifičnosti kmetijskega sektorja samega po sebi kot pa recimo stopnje fleksibilizacije na trgu dela. Velik pomen samozaposlitev v kmetijstvu pri samih

statistikah je na primer jasen iz podatka, da je večino upada v številu samozaposlitev na ravni EU med letoma 2006 in 2016 moč pripisati ravno padcu zaposlenosti v kmetijstvu v Grčiji, Španiji, Italiji, Romuniji, Hrvaški in na Portugalskem (prav tam). Istočasno je na primer na Nizozemskem in v Združenem kraljestvu prišlo do porasta v številu samozaposlitev (prav tam). Zaradi specifičnosti vloge samozaposlovanja in drugačne funkcije samozaposlovanja v kmetijstvu, se bomo kasneje na primeru Slovenije osredotočili na število samozaposlenih brez kmetov.

Raven prekarnosti določajo v posamezni državi različni dejavniki, vključno z inšpekcijskimi službami in zakonodajo, ki atipične oblike dela omejuje ali dopušča (Evropski parlament 2016, 26–30). Na procese in politike, ki v določeni državi vplivajo na te dejavnike, EU vpliva le posredno, npr. prek pogojev pri finančnih posojilih v primeru t.i. *trojke*. Širjenje prekarnosti in mehanizme, ki te procese dovoljujejo ali celo spodbujajo, je tako smiselno analizirati predvsem na ravni posameznih držav. Ogledali si bomo stanje v Sloveniji, in sicer skozi analizo različnih področij: fleksibilizacije rednega delovnega razmerja, kršitev delovnopravne zakonodaje, ki pomenijo višjo stopnjo prekarnosti, zakonodaje na področju dela in zaposlovanja ter aktivnih politik zaposlovanja.

2.3 Slovenija – trg dela

Za pregled rasti prekarnosti zadnjih let v Sloveniji bomo prekarizacijo in s tem vpliv pozivov k fleksibilizaciji zaposlovanja prikazali prek dveh različnih procesov:

- z analizo fleksibilizacije rednega delovnega razmerja, kjer popolnoma zakonite oblike dela - predvsem preko zakonodajnih sprememb - izgubljajo svoje elemente varnosti in pridobivajo elemente tveganja prekarnosti ter
- z analizo prekarizacije, ki je glede na obstoječo zakonodajo nezakonita – najbolj pogosto gre za nadomeščanje rednih delovnih razmerij z manj varnimi oblikami dela, tudi v primerih, ko bi glede na zakonodajo morale obstajati delovno razmerje na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

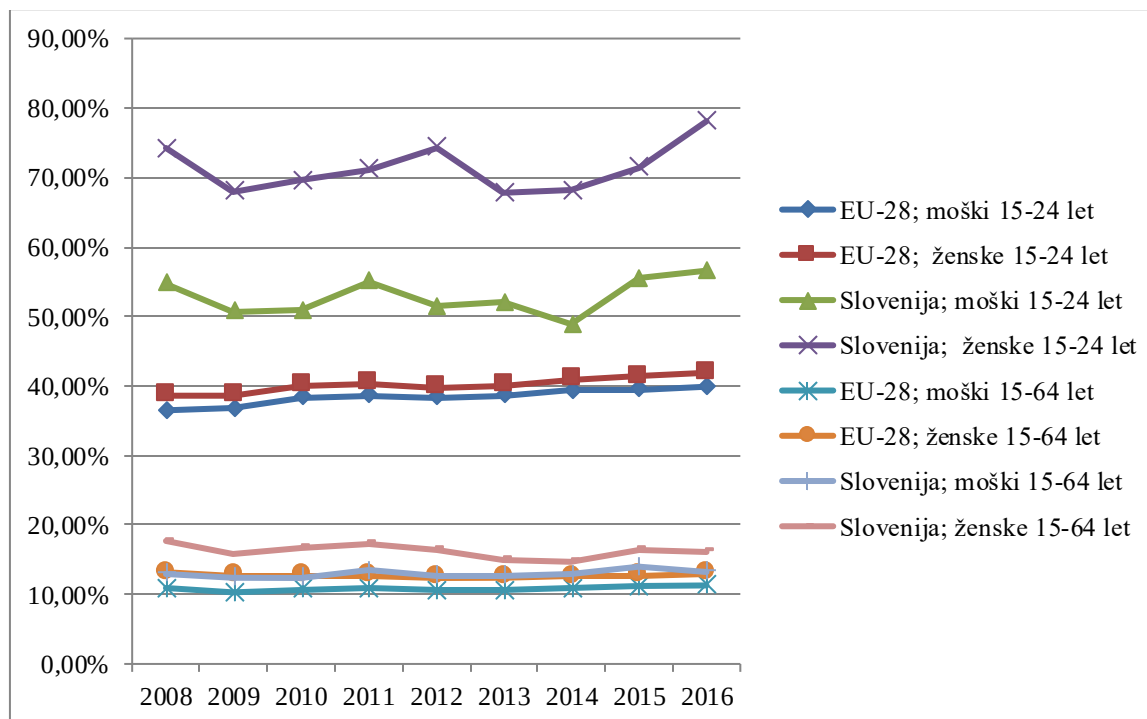
Oba procesa pomembno vplivata na stopnjo varnosti delavk in delavcev, pri obeh je tudi ključna vloga države – preko sprememb zakonodaje ali preko nezadostnega preganjanja kršiteljev. Zadnji del poglavja o slovenskem trgu dela je namenjen analizi aktivnih politik zaposlovanja in vlogi le-teh pri prekarizaciji v Sloveniji ter elementih neoliberalne teorije, ki jih lahko v njih zaznamo.

2.3.1 (Ne)varnost zaposlitve v Sloveniji

Zaposlitev za nedoločen čas je v Sloveniji osnovna oblika dela, opravlja se na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (MDDSZ 2016a, 7). Pogodba o zaposlitvi se sklene takrat, ko delo vsebuje elemente delovnega razmerja, ki so definirani v 4. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1): »Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano, opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca.«

Če torej delo, ki ga posameznik opravlja, vključuje zgoraj opisane elemente, mora biti z delodajalcem sklenjena pogodba o zaposlitvi – praviloma za nedoločen čas (ZDR-1, 12. člen), razen v izjemnih primerih, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih (v 54. členu). Kljub temu, da je zaposlitev za določen čas torej med zaposlitvami predvidena kot izjema, je vsaj za določene skupine prebivalstva postala pravilo. Medtem ko je delo po pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas v 2. četrtletju leta 2016 opravljalo 82,4% vseh zaposlenih oseb, Statistični urad Republike Slovenije (2016) tovrstno pogodbo ocenjuje kot 'privilegij' starejših od 30 let, saj je med zaposlenimi za določen čas največ mladih do 30 let.

Graf 2.2: Delež zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami v EU-28 in Sloveniji po spolu in starosti



Vir: Eurostat (2017c).

Slovenija se nahaja med državami EU z najvišjimi stopnjami začasnih zaposlitev med vsemi zaposlitvami, pri čemer pa je treba imeti v mislih dve osebni okoliščini, ki znatno vplivata na položaj posameznika v tem kontekstu – starost in spol. Kot je razvidno iz Grafa 2.2, so zaposlitvam za določen čas izpostavljeni predvsem mladi do 25. leta starosti in pa bolj izrazito ženske. Če primerjamo povprečje EU, se delež mladih žensk ne razlikuje v veliki meri od deleža mladih moških v zaposlitvah za določen čas, medtem ko je situacija v Sloveniji bolj zaskrbljujoča, saj ženske izrazito bolj pogosto delajo po pogodbah o zaposlitvi za določen čas kot moški. Verjetnost, da se bo oseba znašla v manj varni obliki zaposlitve, je torej močno določena glede na spol in starost.

Mladi v Sloveniji so sicer v primerjavi z drugimi državami specifična skupina, saj je sploh v skupini do 25 let nizek delež tistih, ki že iščejo zaposlitev ali se zaposlijo, ker je velik del mladih vključenih v terciarno izobraževanje (MDDSZ 2015c, 7). Glavna oblika participacije na trgu dela med mladimi v Sloveniji je tako študentsko delo, ki je fleksibilna oblika dela (Lavrič 2014, 65) in ne poteka na podlagi pogodbe o zaposlitvi, kar pomeni, da za delavke in delavce, ki delo opravljajo, ne velja večina pravic iz dela, določenih v Zakonu o delovnih razmerjih. Glavna značilnost študentskega dela naj bi bila ravno njegova začasnost in občasnost, kar študentsko

delo razlikuje od rednega delovnega razmerja (MDDSZ 2017). Zakon o delovnih razmerjih pri študentskem delu velja na točkah »prepovedi diskriminacije, enake obravnave glede na spol, delovnega časa, odmorov in počitkov, o posebnem varstvu delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti in o odškodninski odgovornosti«, veljajo pa tudi določbe Zakonu o zdravju in varstvu pri delu (prav tam). Za mlade v Sloveniji tako ne glede na obliko dela, ki ga opravljajo, v veliki meri velja, da delajo pod izjemno prekarnimi pogoji, ki jim ne zagotavljajo možnosti avtonomnega življenja in načrtovanja prihodnosti, saj oblike dela, po katerih v veliki meri delo opravljajo (zaposlitev za določen čas in študentsko delo) ne zagotavljajo trajnosti.

Fleksibilizacija delovnega razmerja v Sloveniji

Pokazatelj stopnje prekarosti dela v posamezni državi je tudi zakonodaja, ki ureja področje dela in stopnja zaščite, ki jo ta zagotavlja delavkam in delavcem. Lahko bi rekli, da delovna zakonodaja odseva »družbeno sprejemljivo ravnovesje nasprotujočih si interesov delavcev in delodajalcev« (Kresal 2013, 81), ki je odvisno predvsem od konteksta, v katerem se zakonodaja oblikuje. Kakšen je kontekst Slovenije, je na tej točki vsaj delno že jasno, saj ga v veliki meri določa članstvo Slovenije v EU.

Ko gre za trg delovne sile, je v neoliberalnem kontekstu uveljavljen »slogan vedno fleksibilnost« (Harvey 2012, 101) in to ne velja le za uvedbo vedno novih in manj varnih oblik dela, temveč je premike v smeri večje fleksibilnosti mogoče opaziti tudi na primeru rednih delovnih razmerij. Ni torej vedno smiselno izpostavljanje prekarosti kot nečesa, kar je le značilnost oblik dela, ki niso zaposlitev za nedoločen čas, saj ob porastu ostalih oblik dela lahko opazujemo tudi procese nižanja stopnje varnosti pri pogodbah o zaposlitvi za nedoločen čas (Pulignano et al 2016, 235). Za primer tovrstnih premikov si oglejmo spremembo delovnopravne zakonodaje v Sloveniji leta 2013, ko sta se spreminjala dva izmed osnovnih zakonov na področju dela v Sloveniji – Zakon o delovnih razmerjih ter Zakon o urejanju trga dela. Cilje takratne spremembe zakona na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2015b, 9) opisujejo takole: »Osrednji cilji zakonskih sprememb so bili zmanjšanje segmentacije trga dela, povečanje fleksibilnosti, povečanje delovnopravnega varstva in preprečevanje zlorab ter povečanje vloge socialnih partnerjev v kolektivnem dogovarjanju.«

Zanimiv je poskus vključitve različnih interesov, ki se kažejo v navedenem odstavku. Po eni strani se navaja željo po zmanjšanju segmentacije trga dela in po drugi večanje fleksibilnosti, čeprav bi lahko rekli, da ravno iz porasta fleksibilnih oblik dela sploh izhaja segmentacija na

trgu dela v Sloveniji. Barbara Kresal (2013, 79) pravi, da je delovno pravo dandanes produkt kapitalističnih družbenih razmerij, in da lahko iz njega razberemo tako primere omogočanja le-teh kot tudi spreminjanja in blaženja. To je razvidno tudi iz razlage ministrstva, kjer se govori tudi o povečanju delovnopравnega varstva, kar ponovno nakazuje na poskus blaženja kapitalističnih družbenih razmerij. Opis ciljev s strani ministrstva se zdi konflikten in vključuje nasprotujoče si cilje, kar pa je tipično za neoliberalno državo, saj deluje v določenih obdobjih kot spodbujevalka liberalizacije trga (dela), po drugi strani pa ta trg omejuje (Dörre 2009, 32).

V praksi so se ti cilji oblikovali v konkretne spremembe, usmerjene v nadaljnjo fleksibilizacijo zaposlovanja, predvsem z nižanjem odpravnin in krajšanjem odpovednih rokov ter poenostavitvijo odpovedi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (MDDSZ 2015b, 10). S tem naj bi pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas postala bolj privlačna za delodajalce, a je istočasno izgubila določene elemente varnosti, s tem ko je prekinitve same pogodbe postala lažja in krajša. Zaradi tega se je za Slovenijo znižal indeks varovanja zaposlitve redno zaposlene osebe zoper individualno odpoved, in sicer je s spremembo zakonodaje zakonodajna ureditev v Sloveniji na tem področju postala bolj fleksibilna kot je povprečje za države OECD (MDDSZ 2015b, 19). Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj – OECD – je indeks za merjenje stopnje zaščite zaposlitve razvila v 90ih letih, saj naj bi ta olajšal primerjavo med državami (Piasna in Myant 2017, 11). Nižja stopnja zaščite zaposlitve naj bi namreč pozitivno vplivala na stopnjo zaposlenosti v posamezni državi, kar pa je vprašljivo, saj se rezultati različnih raziskav na tem področju med seboj močno razlikujejo, v enem svojih poročil še predstavniki organizacije same pravijo, da so reforme v smeri večje fleksibilnosti imele omejen ali pa celo ničel vpliv na zaposlovanje na dolgi rok (prav tam).

Podobni učinki so se pokazali v Sloveniji. Ena od posledic opisane fleksibilizacije pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas je bil višji delež zaposlitev za nedoločen čas med novimi zaposlitvami med mladimi v prvem letu po sprejetju sprememb. V starostni skupini 15-29 let se je tako od aprila do decembra 2014 zaposlilo za nedoločen čas 30,4% več mladih kot v enakem obdobju leta 2012 (MDDSZ 2015b, 23). Določen padec v zaposlovanju za določen čas lahko opazimo tudi v starostni skupini 15-24 let v tem časovnem obdobju, če se osredotočimo na moške (glej graf 2.2). A že v letu 2015 lahko opazimo ponovno rast deleža zaposlitev za določen čas v Sloveniji in to v vseh kategorijah – tako v starostni skupini 15-24 let kot širši populaciji zaposlenih (15-64 let) in to ne glede na to, ali opazujemo delež med ženskami ali moškimi. Sprememba delovne zakonodaje leta 2013 je torej fleksibilizirala najbolj varno obliko dela v Sloveniji – zaposlitev za nedoločen čas, kar je začasno zvišalo deleže novih zaposlitev

po tej obliki dela. A učinki so bili samo začasni in delež zaposlitev za določen čas je po tem spet začel naraščati, medtem ko od takrat dalje nižjo stopnjo varnosti zaposlitve uživajo vsi delavci in delavke, zaposleni za nedoločen čas. Neoliberalni argumenti za fleksibilizacijo so se tako izkazali kot napačni, posledice za delavke in delavce v obliki nižje varnosti zaposlitve pa ostajajo.

Med ostalimi posledicami spremembe zakonodaje je sicer mogoče opaziti tudi take, ki so precej manj očitne, a zato ne nujno manj pomembne. Miroslav Stanojević (2016) tako opozarja, da so delodajalci s spremembo delovne zakonodaje dobili nove instrumente discipliniranja svojih zaposlenih, delavci in delavke pa s tem dodaten razlog za strah. Liberalizacija odpuščanja, ki je bila uvedena, je povečala zunanjo prožnost organizacij, in s tem prekarizacijo zaposlovanja za nedoločen čas. Predvsem ima ta sprememba negativne učinke na tiste zaposlene, ki se nahajajo na nižje plačanih delovnih mestih, saj so z liberalizacijo odpuščanja postali (še) bolj podobni skupini prekarnih delavcev.

Prav zaposleni delavci z nizko plačo so tista skupina zaposlenih, za katero lahko rečemo, da je visoko izpostavljena prekamnosti, v kar jo država sili na različne načine. Pomemben instrument siljenja prebivalk in prebivalcev v sprejemanje nekakovostnih in/ali slabo plačanih delovnih mest je Zakon o socialno varstvenih prejemkih ter njegov 42. člen, ki pravi, da morajo upravičenci do socialne pomoči obvezno sprejeti vsako zaposlitev. Odgovornost je tako – ne glede na to, ali na trgu sploh obstajajo primerna delovna mesta – popolnoma prenesena na posameznika in posameznico, ki morata sprejeti delo, četudi to ne zagotavlja zadostnega dohodka za preživetje (Smolej, Rihter in Boškić 2013, 39). S tem se slovenski sistem socialne države premika iz bolj univerzalnega *welfare* sistema blaginje v sistem višje stopnje pogojevanja, ki je vedno bližje konceptu *workfare*.

Vedno večje pogojevanje socialne pomoči in s tem socialne varnosti je na primeru slovenske zakonodaje moč opaziti tudi v spremembi Zakona o socialnem varstvu, ki uvaja »socialno aktivacijo kot nov pristop pri delu s prejemniki socialnih transferjev v socialnem varstvu« (MDDSZ 2016b). Posamezniki, vključeni v programe socialne aktivacije, naj bi pridobili »funkcionalne, socialne in delovne kompetence«, kar izboljša verjetnost zaposlitve te osebe in njeno socialno vključenost (MDDSZ 2016b, 10). Pri pregledu ureditve tovrstnih programov v drugih državah lahko preberemo, da se je socialna aktivacija razvila v evropskih državah, ker so se začele soočati z večanjem števila ljudi, ki so dlje časa »odvisni od socialnih transferjev, nezadovoljstvo pa občasno kulminira v družbenih nemirih z močno socialno noto« (MDDSZ

2016b, 20). Pri tem naj bi bil namen uvedbe tovrstnih programov jasen, in sicer »zmanjšati število (dolgotrajnih) prejemnikov socialnih transferjev (nadomestil za brezposelnost in denarnih socialnih pomoči). To je močno povezano s postavljanjem ostrejših pogojev za prejemanje transferjev oziroma s pogojevanjem prejemanja transferjev s socialno in delovno aktivacijo ter s postavljanja 'novega' razmerja med pravicami in dolžnostmi brezposelnih oseb« (prav tam).

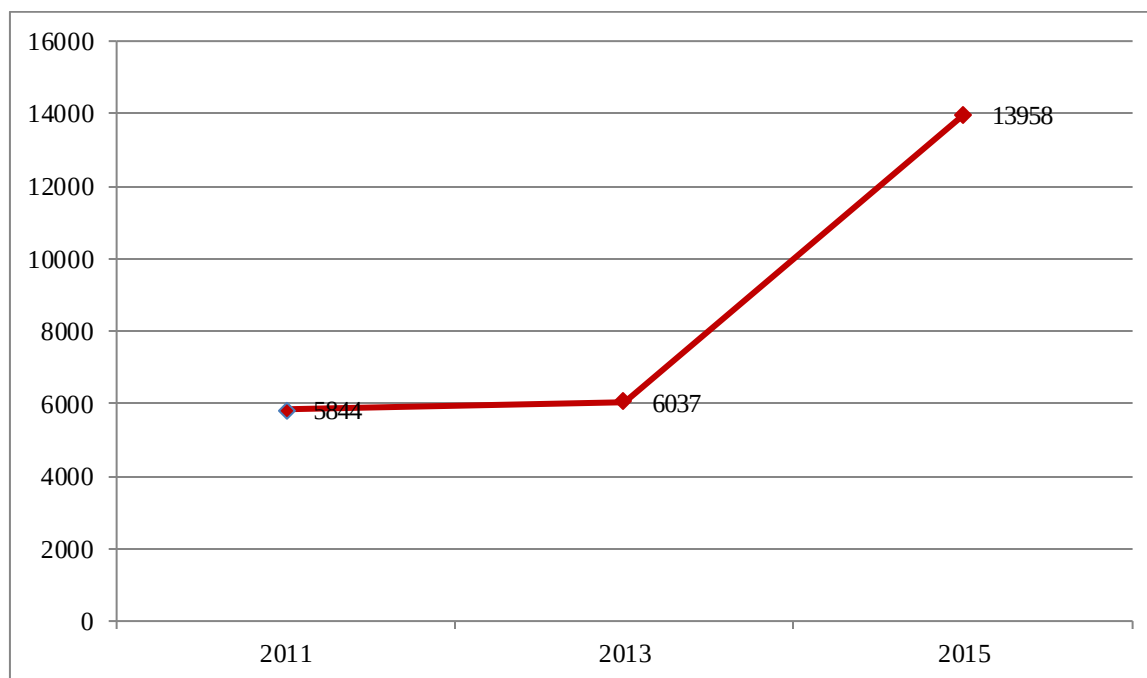
Z uvedbo programov socialne aktivacije je Slovenija sprejela v svojo zakonodajo in svoj sistem socialne varnosti koncept *zanašanja samega nase* (self-reliance), ki je usmerjen predvsem v poudarjanje posameznika in pa njegove pripravljenosti delati (Larsen 2001, 4). Pri tem seveda ponovno ne gre le za delo, ki je dostojno in zagotavlja zadostno plačilo, ampak kakršnokoli delo, da le posameznik ni odvisen od socialne pomoči.

Pri tej spremembi zakona in uvedbi socialne aktivacije je pomembno še dejstvo, da se bo celoten program aktivacije do leta 2023 financiral iz Evropskih strukturnih skladov (MDDSZ 2016b, 11). Čeprav vsaka država članica EU samostojno odloča o politiki zaposlovanja in o svojem sistemu socialne varnosti (Evropska komisija 2017a, 2017d), lahko vidimo, da ima EU preko prioritet, ki jih postavi znotraj mehanizmov strukturnih skladov evropske kohezijske politike in pogojev, ki jih tam definira, pomemben vpliv na delovanje držav.

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku – agencijsko delo

Dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku, bolj znana kot agencijsko delo, beleži v zadnjih letih v Sloveniji porast. Kot je razvidno v spodnjem grafu, je število zaposlenih v tej dejavnosti – predvsem torej delavk in delavcev, ki delajo preko agencij – naraslo s 6037 v letu 2013 na 13958 v letu 2015 (SURS 2017).

Graf 2.3: Število zaposlenih v dejavnosti Zagotavljanje dela delavcev uporabniku po letih



Vir: SURS (2017).

Pri zagotavljanju dela delavcev uporabniku (v nadaljevanju – agencijskem delu) gre za odnos med tremi akterji na trgu dela – delavcem ali delavko, delodajalcem (agencijo) in uporabnikom (organizacijo, kjer delavec ali delavka opravlja delo). Pogodba o zaposlitvi, ki jo podpisuje delavec, je podpisana z agencijo, ki mora napotenemu delavcu »v času trajanja zaposlitve zagotoviti vse pravice iz delovnega razmerja, ki mu pripadajo v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja« (Zakon o urejanju trga dela, 165. člen). Načeloma naj bi agencijski delavci in delavke torej imeli enake pravice kot tisti, ki so zaposleni neposredno pri delodajalcu, pri katerem opravljajo delo. Kljub temu se na področju agencijskega dela pojavlja veliko kršitev, predvsem na področju enakega plačila za enako delo (npr. tako, da se agencijskim delavcem od plače odbije vrednost provizije za agencijo), na področju različnih dodatkov, do katerih imajo zaposleni pravico ter tudi glede bolniških odsotnosti (Ignjatović in Kanjua Mrčela 2016, 64).

Zakon o urejanju trga dela določa obveznost registriranja delodajalca za zagotavljanje dela (agencije) pri ministrstvu, pristojnem za delo. Le agencije, ki so vpisane v register, zakonito opravljajo dejavnost začasnega posredovanja dela. V praksi prihaja do številnih kršitev te določbe, kar pomeni, da v Sloveniji kljub tej omejitvi še vedno deluje veliko agencij, ki nimajo urejenega statusa – s tem pa ni zagotovila, da ustrezajo standardom, določenim za agencije v zakonu. Inšpektorat RS za delo (2017, 71–72) je v letu 2016 največ kršitev Zakona o urejanju

trga dela ugotovil na področju zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Te so se v največji meri nanašale na določbo, da lahko delodajalec dejavnost zagotavljanja dela delavcev uporabniku opravlja šele po pridobitvi ustreznega dovoljenja in vpisu v register.

Rast števila delavk in delavcev, zaposlenih preko agencij, samo po sebi kaže na dodatno fleksibilizacijo zaposlitve in s tem na nižanje socialne varnosti. Poleg tega je zaskrbljujoča še nezadostna zakonodajna ureditev, mimo katere številne agencije še vedno opravljajo svojo dejavnost neregistrirane, iz česar lahko sklepamo da je kršitev pravic delavk in delavcev in tudi števila njih samih še višje od tega, ki ga zaznajo uradne statistike.

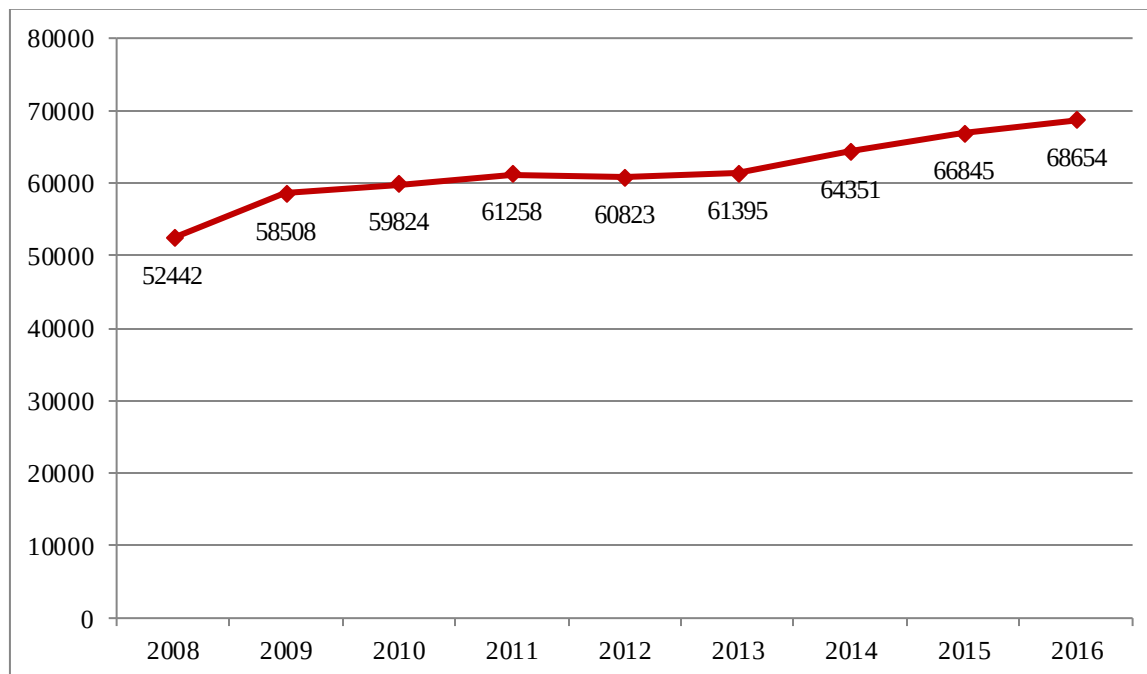
Samozaposlovanje

V Sloveniji imajo osebe, ki »samostojno delujejo na trgu dela in storitve opravljajo v svojem imenu in na svoj račun« (Markežič in drugi 2014, 9) status samozaposlenih oseb. Gre za visoko prekarno obliko dela, saj je odgovornost za lastno socialno varnost na posamezniku, poleg tega pa ti v veliki meri niso upravičeni do plačane bolniške odsotnosti z dela, razen če ta traja več kot 30 dni (Ignjatović in Kanjuo Mrčela 2016, 76). To v praksi pomeni, da velik del samozaposlenih oseb ne preneha z delom v času bolezni, 83% pa jih težko nadomesti izpad dohodkov v takih primerih (Bagari in drugi 2016, 23).

En način razlikovanja med samozaposlenimi je na podlagi tega, ali so si sami izbrali ta status na trgu dela, ali pa so bili v njega prisiljeni (Evropski parlament 2016, 82). Predvsem pri drugi kategoriji samozaposlenih, ki se niso po svoji volji odločili za samozaposlitev, lahko najdemo več primerov tistih, ki so le navidezno samozaposleni, dejansko pa delajo za enega delodajalca, ki od njih zahteva status samozaposlenega, da se znebi stroškov in odgovornosti, povezanih z zaposlitvijo (prav tam). V Sloveniji rast števila samozaposlenih (brez kmetov) že leta narašča (glej graf 2.4). V Sloveniji je samozaposlovanje močno povezano z aktivnimi politikami zaposlovanja, saj so te večkrat vključevale spodbude za samozaposlitev brezposelnih, pogosto preko denarne subvencije (Ignjatović in Kanjuo Mrčela 2016, 75–76). Medtem ko tovrstni ukrepi na kratek rok naslovijo visoko stopnjo brezposelnosti, pa je s tem na večje število ljudi prenesena odgovornost in s tem tveganja za lastno socialno varnost (prav tam), zaskrbljujoča pa je rast (prisilno) samozaposlenih tudi v kontekstu visoke stopnje tveganja revščine med njimi. Pri tem se v skladu z neoliberalnimi načeli vloge države zmanjša, ignorira se dejstvo, da obstoječi ekonomski sistem ne zagotavlja zadostne količine dela za prebivalstvo, namesto tega pa se brezposelne same spodbudi k temu, da poskrbijo za ustvarjanje svojega delovnega mesta.

Da to delovno mesto, kot bomo videli spodaj, pogosto ne zagotavlja dostojnega življenja, pri tem ni izpostavljeno kot problem, ki bi ga bilo treba aktivno nasloviti.

Graf 2.4: : Število samozaposlenih po letih, brez kmetov

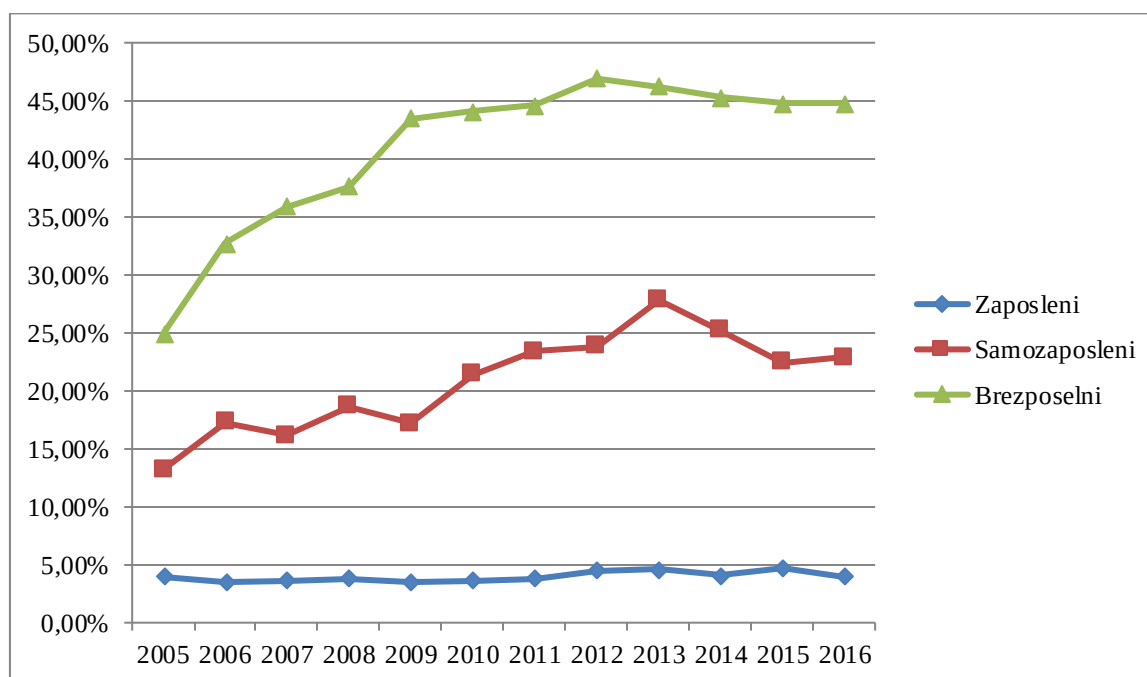


Vir: SURS (2017b).

Zaposlitev je pogosto videna kot varovalka pred revščino. Kljub temu to ne velja za vse zaposlene, saj marsikdo živi z dohodki, ki ne zagotavljajo življenja nad pragom revščine. Tako živijo s tveganjem socialne izključenosti ter so v nekaterih primerih zaradi svoje negotove situacije še bolj odvisni od zaposlitve (Kresal 2013, 80). Pri tem pomembno vlogo igra predvsem delovna zakonodaja in pravice, ki iz nje izhajajo ter odločajo o tem, ali bo zaposlitev zagotovila dostojno življenje posameznika (Kresal 2013, 77).

Prekarne oblike dela, ki potekajo izven pogodbe o zaposlitvi, v manjši meri kot redna zaposlitev zagotavljajo varstvo pred tveganjem revščine, saj za posameznike, ki te vrste dela opravljajo, ne veljajo določbe, kot je minimalna plača in druge varovalke. Med samozaposlenimi je tako stopnja tveganja revščine nekajkrat višja od redno zaposlenih in je leta 2015 znašala 22,4% (SURS 2016). Ob stalni rasti števila samozaposlenih v Sloveniji se njihov socialni položaj ne izboljšuje. Ena izmed možnih izboljšav na področju pravic samozaposlenih bi bil lahko učinkovit inšpekcijski nadzor pri odkrivanju samozaposlenih, ki so v ta status prisiljeni s strani delodajalca, pri katerem stalno opravljajo delo.

Graf 2.5: Stopnja tveganja revščine glede na status aktivnosti



Vir: SURS (2016b, 2017c).

2.3.2 Prekarnost – kršitve delovne zakonodaje

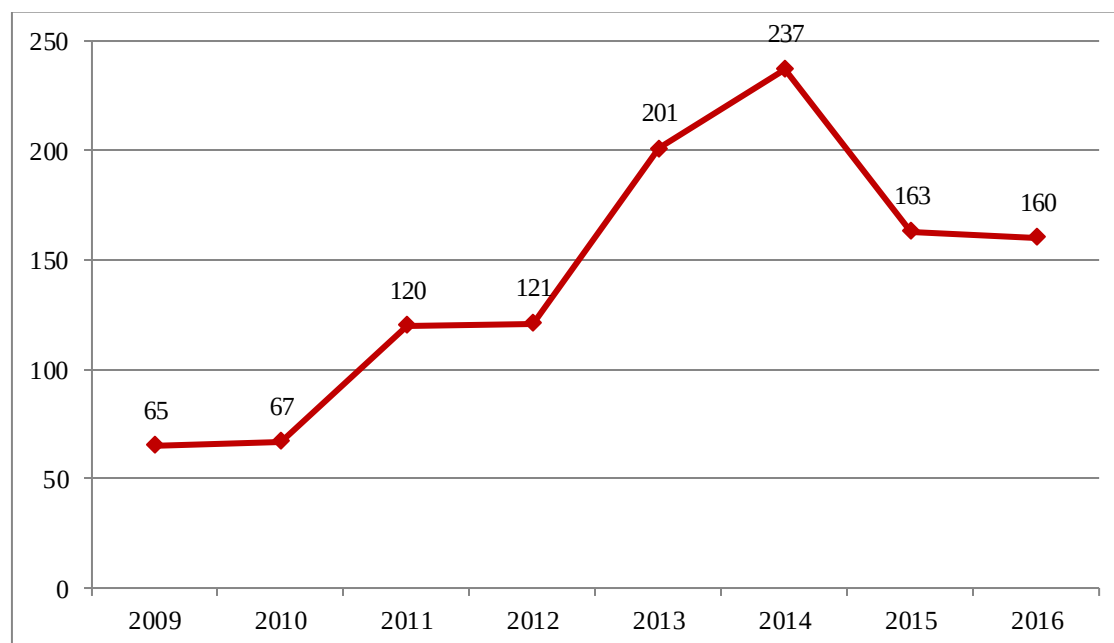
V poglavju (Ne)varnost zaposlitve v Sloveniji smo si ogledali različne načine, kako lahko redna zaposlitev preko fleksibilizacije delovne zakonodaje in neupoštevanja interesov delavcev (pravic in kakovosti dela) sama po sebi postane bolj prekarna. Omenili smo tudi definicijo delovnega razmerja (4. člen ZDR-1), ki jasno opredeljuje elemente delovnega razmerja, ob katerih mora biti med delavcem in delodajalcem sklenjena pogodba o zaposlitvi. Kadar ti elementi obstajajo, delavec ali delavka pa delo opravlja na podlagi pogodbe, ki ni pogodba o zaposlitvi ali sploh brez pogodbe, vstopimo na polje prekarnih oblik dela, ki niso v skladu z zakonom. Oblike dela, ki niso zaposlitev za nedoločen čas, so vse legalne, dokler potekajo v okvirih, ki jih določa zakon, torej v določenem obsegu in za predvidene namene. Nezakonita postane njihova uporaba le v primerih, ko obstajajo elementi delovnega razmerja, oseba, ki delo opravlja, pa nima pogodbe o zaposlitvi. V takih primerih gre za nadomeščanje rednih zaposlitev (z visoko ravno delavskih pravic) z manj varnimi oblikami dela. Delavka ali delavec takrat delo opravlja preko pogodb civilnega prava (npr. avtorska pogodba, pogodba o delu), na podlagi študentske napotnice ali pa samozaposlitve.

Samozaposlitev v primerih, ko delo vsebuje elemente delovnega razmerja, vsebuje v primerjavi z redno zaposlitvijo veliko število dejavnikov tveganja za posameznika, saj ga ne štiti

zakonodaja glede delovnega časa, plačanih bolniških odsotnosti in podobno. Ob tem se delodajalec izogne vsem odgovornostim do delavca – od zagotavljanja pravic iz dela do plačevanja socialnih prispevkov (Evropski parlament 2016, 93, 94).

Inšpektorat RS za delo poroča, da je naslavljanje tovrstnih primerov, ko se redne zaposlitve nadomešča s prekarnimi oblikami dela, eden največjih izzivov, s katerim se soočajo (IRSD 2017, 64–66). Število kršitev, ki jih na tem področju odkrijejo vsako leto je visoko. V zadnjih dveh letih je sicer mogoče opaziti upad (glej graf 2.6), vendar pa IRSD poroča, da samo število ne ustreza nujno realnosti, in da se v praksi nikakor ne zmanjšuje število tovrstnih primerov. Ob tem opozarjajo, da gre za razširjenost kršitev v izjemno različnih panogah (novinarstvo, kultura, gostinstvo, prevoznništvo, idr.), ter da zgolj inšpekcijski nadzor ob približno 40 zaposlenih za celotno državo ne more biti edino sredstvo v boju proti tovrstnim kršitvam (prav tam).

Graf 2.6: Število kršitev na področju opravljanja dela na podlagi pogodb civilnega prava ob obstoju delovnega razmerja, 2009 - 2016



Vir: IRSD (2015, 2016, 2017).

Problem prenizkega števila inšpektorjev in inšpektorice za zadostno ukrepanje na tem področju prepoznava tudi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2016, 13). V dokumentu Za dostojno delo tako zapišejo, da bi najverjetneje »izdatnejši kadrovske in materialni viri najbolj neposredno vplivali na večjo učinkovitost nadzora na terenu«, da bi torej

večje število inšpektorjev imelo pozitiven vpliv na omejevanje tovrstnega prekarne delo. Zatem pa je dodana še razlaga, zakaj do tega ne bo prišlo, in sicer zaradi širšega konteksta »zmanjševanja javnih izdatkov in izredno restriktivne kadrovske politike v javnem sektorju« (MDDSZ 2016, 13). Gre za zelo jasn primer vpliva varčevanja na delovanje države v kontekstu zmanjševanja števila kršitev delovne zakonodaje ter prioritizacije ciljev finančne vzdržnosti pred dobrobitjo prebivalcev in prebivalcev.

2.3.3 Aktivna politika (samo)zaposlovanja

Aktivno politiko zaposlovanja (APZ) sestavljajo ukrepi in politike, s katerimi država aktivno posega v trg dela, s ciljem prispevati k višji zaposlenosti in zmanjševanju brezposelnosti (MDDSZ 2015a). Te cilje se vnovič naslavlja znotraj omejitev financiranja iz evropskih strukturnih skladov, saj se velik del aktivnih politik zaposlovanja financira iz teh virov. Za obdobje 2016 – 2020 se tako za aktivno politiko zaposlovanja v Sloveniji predvideva 55 milijonov evrov sredstev Evropskega strukturnega sklada – ESS 2014-2020 ter 45 milijonov evrov sredstev iz integralnega proračuna države (MDDSZ 2015a, 17). Pričakujemo lahko torej velik vpliv smernic EU. Priporočila in kriteriji, ki jih Evropska komisija postavlja, sledijo neoliberalnemu obratu EU. Pričakovati je torej predvsem cilje, kot je boljša konkurenčnost EU (Stanojević 2014, 104). Oglejmo si nekaj značilnosti neoliberalnega diskurza, ki jih lahko zaznamo v predstavitvi in utemeljevanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji med letoma 2016 in 2020.

Konkurenčnost

Določene elemente aktivne politike zaposlovanja, temelječe na fleksibilnosti in logiki konkurenčnosti in značilnih za delovanje države v neoliberalizmu (Birch in Myhkenko 2010), lahko zasledimo v Smernicah za izvajanje ukrepov APZ za obdobje 2016-2020 (MDDSZ 2015a, 13), kjer je potreba po ukrepih opisana takole: »Danes je namreč dejstvo, da le usposobljeni in motivirani posamezniki lahko zasedejo produktivnejša delovna mesta, ki prinašajo večjo dodano vrednost in prispevajo k večji konkurenčnosti našega gospodarstva. Ukrepi APZ bodo v obdobju 2016-2020 usmerjeni predvsem k najbolj ranljivim na trgu dela, ki so manj konkurenčni.«

Potreba po konkurenčnosti gospodarstva je v tem primeru prenesena na posameznike, ki naj bi ponotranjili nujnost izboljšanja njih samih napram ostalim brezposelnim, s katerimi se na trgu dela borijo za omejeno število delovnih mest.

Vseživljenjsko učenje

Ena izmed značilnosti aktivnih politik zaposlovanja, ki zagotavlja podrejenost posameznikov dominantnim ekonomskim interesom, je vseživljenjsko učenje (Olssen 2006, 213). Gre za izpostavljanje odgovornosti posameznikov za lastno učenje in usposabljanje ter s tem oblikovanje fleksibilnih delavk in delavcev, vedno pripravljenih podrediti se, medtem ko se podjetja in države znebijo neposredne odgovornosti za stanje delavk in delavcev (Olssen 2006, 221).

Stalno učenje, usposabljanje in prilagajanje sicer ni usmerjeno k ciljem boljšega življenja posameznika ali družbe nasploh, ampak širše – poleg prej videnega primera »našega gospodarstva« se posamezniki izpopolnjujejo predvsem za delodajalce in njihove potrebe. Ena izmed prednostnih usmeritev APZ 2016-2020 (MDDSZ 2015a, 13) je: »Z namenom odprave strukturne brezposelnosti okrepiti ukrepe usposabljanja in izobraževanja ././ ter jim zagotoviti kompetence, znanja in spretnosti glede na potrebe na trgu dela.«

Z aktivno udeležbo, stalnim izpopolnjevanjem in napredkom se bodo 'vrnili v družbo' (Costa in Brunila 2016, 20). Strukturni in družbeni problemi so preko opisanih mehanizmov predstavljeni kot problemi posameznikov, ki so posledično rešljivi na individualni ravni, preko neprestanega izobraževanja, izpopolnjevanja, podjetnosti (prav tam).

Aktivacija

Zadnji izmed elementov APZ v Sloveniji, ki nakazuje na neoliberalni vpliv, je stalen in vseprisoten poudarek na aktivaciji. Tudi ta je vključena v prednostnih usmeritvah za obdobje 2016-2020: »Z okrepitevijo in ciljno usmerjenimi ukrepi za aktivacijo ostalih najbolj ranljivih skupin brezposelnih na trgu dela zvišati zaposljivost in zaposlenost, predvsem mladih, starejših ter nizko izobraženih« (MDDSZ 2015a, 13).

Aktivacija se tudi tukaj (podobno kot v primeru Zakona o socialnem varstvu) nanaša na skupino brezposelnih. Programi aktivacije so usmerjeni v spodbujanje aktivnosti posameznikov, tudi na način, da se vse, ki so sposobni delati, na različne načine sili k bolj zavzetemu iskanju dela in zaposlitve (Lessenich 2009, 129). Ne gre torej za kakršnokoli aktivacijo, ampak predvsem usmerjeno v že omenjeno dodatno usposabljanje in nabiranje izkušenj v interesu delodajalcev in konkurenčnosti države, medtem ko je aktivacija v smeri kritičnega odzivanja na tovrstne prakse ali upor politično nezaželena aktivnost (Lessenich 2009, 134).

Pregled relevantne zakonodajne ureditve, inšpekcijskega nadzora ter položaja na trgu dela lahko zaključimo z ugotovitvijo, da je v Sloveniji mogoče opaziti vrsto elementov neoliberalne teorije v praksi. Opazna je fleksibilizacija na trgu dela, bolj ozko usmerjeni ukrepi socialne varnosti in večje pogojevanje, ter prioritizacija ciljev fiskalne vzdržnosti pred implementacijo ukrepov, ki bi v večji meri preprečevali kršitve na trgu dela. Opaziti je mogoče vpliv EU na opisane spremembe, pri čemer gre za posreden vpliv, saj sta socialna država in trg dela v rokah držav članic samih. Nastala situacija sicer na različne načine vpliva na posameznike, vlogo pa pri tem igrata predvsem starost in spol – bolj so učinkom negativnih sprememb izpostavljeni mladi in ženske.

Po analizi delovanja države v času neoliberalnega kapitalizma in različnih vzvodov, s katerimi se teorija pretvori v konkretne politike na ravni držav, je čas za analizo posameznikov in posameznic, ki te politike občutijo na lastni koži. Po pregledu vloge posameznika v neoliberalni teoriji bomo na primeru enega od ukrepov aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji – Spodbujanje ženskega podjetništva – raziskali, na kakšen način in v kakšni meri so neoliberalne ideje izražene v obliki posameznih državnih ukrepov na trgu dela.

3 Neoliberalizem in posameznik

Do zdaj smo sledili premikom na področju države v neoliberalizmu in njene vloge pri ohranjanju kapitalističnega sistema ter istočasno socialnega miru, torej zagotavljanja določene socialne varnosti prebivalkam in prebivalcem. Ob tem se je izkazalo, da se je spremenilo pripisovanje odgovornosti za zagotavljane socialne varnosti s kolektiva – z ravni družbe in države - na posameznika. Značilnosti socialne države ter upravljanja trga dela s strani države v zadnjem času so se pokazale predvsem v pozivih k aktivaciji in poudarjanju fleksibilnosti, kar so mehanizmi za prenos posledic kriz kapitalizma na posameznike (Lessenich 2009, 102). To se ujema z dejstvom, da so znotraj EU ti pozivi, kljub temu da so bili prisotni že prej, najbolj glasni ravno od časa finančne in ekonomske krize z začetkom v letu 2007 dalje.

V tem kontekstu je (ne)uspeh osebe odvisen od njenih dejanj, odločitev, osebnih pomanjkljivosti in podjetniških vrlin (Harvey 2012, 89). Odgovornost posameznikov je pogosto celo dvojna, saj se pričakuje odgovorno ravnanje in obnašanje ne le do sebe temveč do družbe kot celote (Lessenich 2009, 128). To je povsem v skladu z nižanjem sredstev države za socialno državo, katere javne storitve naj bi posledično zagotovili (podjetni) posamezniki. Razvoj 'podjetnega jaza' (prav tam), nove subjektivnosti posameznikov v neoliberalizmu, pomeni uokvirjenje aktivne samopomoči in skrbi zase kot značilnosti osebne avtonomije in tudi družbene odgovornosti. S ciljem ne biti breme družbi naj torej posameznik aktivno delal na sebi, pri čemer pa naj bo podjeten. Zanimivost tovrstnega oblikovanja posameznika v neoliberalizmu je predvsem v tem, da 'podjetni jaz' ni nujno značilen samo za podjetnike, temveč gre za vzorce razmišljanja in delovanja, ki naj bi veljali za vsakogar, tudi če gre za redno zaposlene, brezposelne, ali študente.

Stopnja zagotovljene varnosti se zmanjšuje za vse, tudi tiste, ki so prej živeli bolje, kar pomeni, da se od vseh pričakuje individualna zmožnost upravljanja s tveganji, ki jih prinaša življenje (Lorey 2015, 89). Istočasno dejanske avtonomije za posameznike, predvsem na delovnih mestih, ni. Kljub temu, da so glavni razlog za ustvarjena bogastva, delavke in delavci namreč niso videni kot lastniki le-teh (Lazzarato 2012, 110). Ob nenehnem poudarjanju odgovornosti tako posamezniki istočasno delujejo v veliki meri brez dejanskih možnosti vpliva na značilnosti lastnega dela ali zaposlitve, vključno z višino plač in načinom dela podjetij. Te namesto delavcev določajo delničarji in finančne institucije, ki jih predstavljajo (prav tam). Delovanje podjetij je tako usmerjeno predvsem v smer večje fleksibilnosti in 'vitkosti' poslovanja, za kar lobirajo tudi pri državnih institucijah.

Posledično se s pomočjo države oblikujejo ukrepi in spremembe zakonodaje, ki olajšajo ali celo spodbujajo fleksibilne oblike dela. S ciljem povečanja fleksibilnosti poslovanja v nepredvidljivem globalnem svetu tako delodajalci dobijo možnost uporabe fleksibilnih oblik dela, ki jih delavke in delavci sprejmejo, saj jim ne preostane nič drugega (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 353), poleg tega pa so stalno obkroženi s sporočili, ki jim pravijo, da morajo sprejeti karkoli, da le niso v breme državi oziroma družbi.

Vprašanja, ki se ob tem odpirajo in jih bomo naslovili v tem poglavju, so predvsem kakšen naj bi torej bil posameznik v neoliberalizmu – kot podjetnik in/ali kot delavec; kako na posameznika v tem okolju vplivajo osebne okoliščine, kot je spol ter kako država oblikuje politike spodbujanja podjetnosti in podjetništva za ranljive skupine na trgu dela.

3.1 Delavec in podjetnik

Omejevanje in več pogojevanja socialne varnosti, prav tako kot fleksibilizacija trga dela, pomenijo poskus “nevtralizacije kolektivne logike” (Lazzarato 2012, 110). Vzpostavi se prepričanje, da so institucije, vključno s podjetji (delodajalci), le sklopi individualnih pogodb, njihovi akterji pa so v zasledovanju svojih posameznih interesov povsem enaki (Lazzarato 2012, 111). Že v tem lahko vidimo jasno podjetniško logiko – logiko tekmovanja posameznih podjetnikov med seboj, preneseno na raven zaposlenih ali brezposelnih.

Tovrstno mišljenje se poskuša utrditi na ravni posameznikov (ne glede na njihov status na trgu dela), kar poteka preko različnih strategij upravljanja, ki imajo pogosto jasne disciplinske značilnosti. Za razumevanje tega, kaj je pričakovano od posameznikov v neoliberalnih ureditvah, je ključen proces spreminjanja dojemanja prejemnikov “pomoči” od države. Socialne pravice niso več razumljene kot pravice, ampak kot dolg, ki ga imajo posamezniki do države, v kolikor prejemajo pomoč, kar posledično pomeni, da ga upravičenci (sedaj dolžniki) tudi odplačujejo. Odplačevanje dolgov poteka predvsem v obliki obnašanj, vedenj, načinov porabljanja svojega časa, načinov iskanja dela, pripravljenosti sprejeti določena dela in podobno (Lazzarato 2012, 112–113). To posameznika spodbuja v iskanje individualnih rešitev, medtem ko se ignorira ali celo aktivno preprečuje kolektivno delovanje.

Poseben poudarek je namenjen delu na sebi in disciplini (Lazzarato 2012, 113), kar lahko ponovno povežemo s predpisi, ki urejajo socialne prejemke in osebe silijo v sprejemanje kakršnekoli ponujene zaposlitve ter tudi z zakonodajo, ki ureja pravice in dolžnosti brezposelnih oseb. Področje brezposelnosti in aktivnega iskanja zaposlitve v Sloveniji na primer vsebuje disciplinske ukrepe, jasno zapisane v Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD).

Razlogi, zaradi katerih se posameznika izpiše iz evidence brezposelnih oseb (in s tem izgubi pravice do nadomestila za primer brezposelnosti in socialnih prejemkov) so predvideni v 129. členu, ter vključujejo situacijo, ko “oseba odkloni ustrezno ali primerno zaposlitev ali si pri razgovoru za zaposlitev ne prizadeva za pridobitev zaposlitve” ter “oseba ni aktivni iskalec zaposlitve”. Mogoče je torej zaznati jasen poudarek na vedenju posameznika, ki mora biti dovolj in pravilno aktiven, si prizadevati za iskanje zaposlitve in izhod iz odvisnosti od države, iz statusa ko je državi dolžnik. Namen tovrstne ureditve, ki stalno pogojuje kakršnokoli prejemanje pomoči, je v posameznika vgraditi krivdo, strah in slabo vest ekonomskega subjekta (Lazzarato 2012, 141).

Cilj tovrstnih določil je oblikovanje (potencialnih) delavcev, ki so prilagodljivi, fleksibilni in pripravljeni sprejeti odgovornost za svoje (ne)uspehe ter dejanja (Sturdy in Wright 2008, 429). Od posameznikov, tudi če gre za redno zaposlene ali brezposelne, se pričakuje ponotranjenje ciljev in načinov delovanja podjetja. Na osebni ravni naj bi torej razmišljali o promociji, oblikovanju osebne znamke, razvijanju strategije, ter razumeli in ravnal v skladu s trgom (prav tam). Šlo naj bi torej za osebe, odprte za spremembe, ki stalno iščejo in izkoriščajo priložnosti, ki pa istočasno nikakor ne pričakujejo možnosti nadzora nad lastnim življenjem (Rosa 2009, 92–93). Gre za ponotranjenje tehnik vladanja, torej samo-vladanja, kar v kontekstu neoliberalnega trga dela pomeni samo-prekarizacijo (Lorey 2015, 70). Ključen je torej vpliv na delovanje, celo razmišljanje oseb, ki posledično pomeni 'pravilno' ravnanje v različnih situacijah, pravilno v smislu skladnosti s kapitalistično ideologijo (Dörre 2009, 23).

Prevladujoča oblika dojemanja sebe, najbolj sprejemljiva oblika jaza v zahodnih demokracijah, naj bi bil torej podjetniški jaz, ki deluje racionalno, avtonomno in odgovorno (Kelly 2006, 17–18, 24). Da to ne velja le za tiste, ki se že ali se še želijo ukvarjati s podjetništvom, je jasno že iz nasvetov, katerim so v času iskanja zaposlitve izpostavljeni brezposelni. Na te iskalec zaposlitve naletijo marsikje, predvidevamo pa lahko, da se velik del njih pogosto obrne na spletne strani zasebnih portalov, ki objavljajo oglase za prosta delovna mesta, ter ob tem tudi nudijo nasvete za uspešno iskanje zaposlitve. Čeprav so ti portali in njihovi nasveti namenjeni tistim, ki iščejo redne zaposlitve, je mogoče v njihovih besedilih najti številne elemente podjetniškega diskurza, ki opisuje značilnosti iskalcev zaposlitve in samega iskanja dela (Turšič 2016). Iskalec zaposlitve naj bodo tako, v kolikor upoštevajo predloge portalov, *fleksibilni* (predvsem v smislu prilagajanja zahtevam in potrebam delodajalcev), *inovativni* (predvsem v smislu unikatnosti in izstopanja iz množice brezposelnih), *vsezmožni* (predvsem v smislu pripravljenosti kandidiranja in opravljanja različnih del ter prilagajanja posameznemu

delodajalcu) in *učinkoviti* (predvsem v smislu aktivnega iskanja zaposlitve, dobrega izkoriščanja časa pri tem procesu).

Tudi kasneje na delovnem mestu je pričakovano, da posameznik deluje kot samostojna ekonomska enota, kar vključuje dojemanje okolja kot tekmovalnega, tudi v odnosu do ostalih delavk in delavcev. Gre za procese vpeljave tržnih konceptov v vsakodnevno delovanje (zaposlenih) posameznikov, kar vključuje tržne mehanizme in tržne odnose, očitno pa je vidno na ravni diskurza (de Sá Mello da Costa 2012, 592). Delavke in delavci naj bi tako kot podjetja tekmovali med seboj ter se prilagajali trgu in raznim krizam, tudi v smislu žrtvovanja lastnih sredstev, pri čemer je trg vedno sam po sebi zadosten razlog za spremembe, kar pomembno vpliva tudi na zmanjšanje razumljene odgovornosti direktorjev in lastnikov (Dörre 2009, 45). Cilje – zmanjševanje stroškov dela, višja produktivnost, večja fleksibilnost delavk in delavcev – postavlja trg, ki se izraža le kot neizogibna omejitev, kar pomeni da je to obliko nadzora in vladanja težko razumeti tistim, ki so nadvladani (prav tam).

Ob vsem tem je presenetljivo kljub vsemu izredno visoko prepričanje v svobodo posameznika, ki je istočasno izjemno omejen v tem, kako lahko vodi lastno življenje (Rosa 2009, 91). Želja po avtonomiji je zadovoljena predvsem na ravni potrošniških izbir, medtem ko nas stalno tekmovanje z ostalimi subjekti, z ostalimi podjetniškimi jazi, sili v kontinuirano in vedno večje investiranje lastnega časa in energije v višanje lastne konkurenčnosti, ne glede na morebitne osebne cilje onkraj boja za golo preživetje ter ekonomsko konkurenčnost (Rosa 2009, 91).

Nekatere značilnosti bolj fleksibilnih delovnih okolij so delavkam in delavcem blizu, sploh ko odgovarjajo željam po emancipaciji, samostojnosti, avtonomnosti in koraku stran od vsakodnevne rutine (Fisher 2009, 34). Spremembe, ki so vodile iz sistema fordistične proizvodnje v post-fordizem, so predstavniki kapitala predstavljali ravno kot izhod iz ustaljenega in rigidnega statusa quo (prav tam). Potreba kapitala po fleksibilnosti, ki naj bi postala želja posameznikov, je še danes pogosto predstavljena kot pozitivna za delavke in delavce ter umeščena v kontekst kritike domnevno rigidnega, birokratskega, rutinskega načina dela, ki naj bi potekalo predvsem preko rednih zaposlitev za nedoločen čas. Izhod iz tega in iskanje večje svobode tako postane osebni projekt vsakega posameznika v neoliberalnem kapitalizmu, kar pa se hitro spreobrne v nasprotovanje vsemu, kar naj bi omejevalo osebno svobodo na trgu dela, vključno s kolektivnimi pogajanjmi, soupravljanjem delavstva ter ukrepi za socialno varnost (Dörre 2009, 47).

Jasno je, da država in njene institucije v veliki meri upravljajo in nadzirajo tako ekonomijo kot posameznike, medtem ko jim obljublajo svobodo in neodvisnost (Lazzarato 2012, 156). Aktivnost je posameznikom zapovedana, vendar gre za prazno aktivnost, ki ne vključuje možnosti samostojnega odločanja in izbiranja, saj vseskozi poteka po pravilih in pogojih, postavljenih s strani države (Lazzarato 2012, 157). To upravljanje in nadzorovanje posameznikov doseže svoj vrhunec v najvišjih normah zaposljivosti v neoliberalizmu, in sicer biti podjetnik (samega sebe) ter biti človeški kapital (Lazzarato 2012, 157). Posamezniki so skozi različne institucionalne procese in pogojevanja prisiljeni v razvoj opisanega podjetniškega odnosa do lastnega dela oziroma delovne zmožnosti (Dörre 2009, 47). Medtem ko je tovrstno razumevanje sebe zaželeno ne glede na status, pa je najbolj jasno (in za kapital uporabno) na primeru samozaposlenih, ki skozi pridobljeno podjetniško razmišljanje sami sebe najamejo kot mezdne delavce, postanejo kapitalisti, in se ne ukvarjajo z lastnimi delavskimi pravicami (Breznik 2013, 197). Sama definicija samozaposlene osebe in različni statusi, ki znotraj tega obstajajo (v Sloveniji npr. samostojni podjetnik, samostojni novinar, samozaposlen delavec v kulturi) je raznolika in odvisna od zakonodajne ureditve posameznih držav. Kljub temu pa je splošno veljavno, da naj bi šlo za neodvisne delavke in delavce, ki torej niso v podrejenem odnosu do delodajalca, s katerim imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi (Eurofound 2010, 13).

Ob tem, da v neoliberalnem kapitalizmu velja nujnost podjetniškega mišljenja in obnašanja ne glede na to, ali je oseba dejansko podjetnik ali ne, pa se te zahteve vseeno v največji meri odražajo prav na področju (samostojnega) podjetništva. Pomembno je torej razumeti, v kolikšni meri se delavke in delavci sploh odločajo za tovrstno opravljanje dejavnosti v EU in Sloveniji, kaj so njihovi razlogi za to ter kaj te odločitve pomenijo za socialni položaj posameznikov. Same statistike o številu samozaposlenih same po sebi namreč ne povedo veliko, saj gre lahko po eni strani za samostojne, uspešne podjetnike, ki morda celo zaposlujejo, po drugi strani pa gre lahko za delavke in delavce, ki živijo na pragu revščine ter ne predstavljajo visoke verjetnosti za nadaljnji razvoj podjetja (Bögenhold in Leicht 2000, 205).

Na Evropski ravni se delež samozaposlenih (brez lastnih zaposlenih) giblje nekaj nad 10%, zaznati ni večjih sprememb v zadnjem desetletju (Evropski parlament 2016, 12). Na primeru Slovenije pa smo v prejšnjem poglavju videli, da število samozaposlenih (brez kmetov) počasi narašča. Slovenski samozaposleni s svojimi poslovnimi partnerji delujejo na podlagi civilnega prava, kar pomeni da so prikrajšani za pravice iz dela, ki veljajo za zaposlene (Breznik 2013, 194–5). Samozaposleni si plačujejo prispevke za socialno in zdravstveno varnost, vendar to

pogosto počnejo na minimalni obvezni ravni, saj si zaradi nizkih prihodkov ne morejo privoščiti več kot to (prav tam). Način ureditve samozaposlovanja se razlikuje po državah, vendar pa so pravice samozaposlenih vedno nižje od zaposlenih delavk in delavcev, saj gre za samostojno opravljanje dejavnosti in s tem v očeh zakona za majhna podjetja in ne delavce.

Glede razlogov za samozaposlitev manjka primerjalnih raziskav po državah, znani pa so podatki za posamezne primere. V Združenem kraljestvu je mogoče opaziti porast v deležu tistih, ki so se za samozaposlitev odločili zaradi pomanjkanja drugih možnosti, torej pomanjkanja priložnosti za zaposlitev (D'Arcy in Gardiner 2014, 4). Delež je v roku petih let narasel z 10% na 27% (prav tam). Spremembe so vidne tudi v višini prihodkov samozaposlenih, ki so bili leta 2014 20% nižji kot pa v letih 2006-07, kar pomeni, da so leta 2014 povprečni samozaposleni zaslužili kar 40% manj kot povprečni zaposleni (prav tam). Te spremembe so zaskrbljujoče zaradi obsega ekonomske in socialne varnosti in se skladajo z ugotovitvami o slabih življenjskih pogojih samozaposlenih v Sloveniji, ki se soočajo z visokim tveganjem revščine, preobremenjenostjo in nedostopnostjo bolniških odsotnosti (glej poglavje Neoliberalizem in država).

Samozaposlitev je, predvsem ko gre za samozaposlene, ki nimajo svojih zaposlenih (Evropski parlament 2016), izjemno prekarna oblika dela. Za tovrstno opravljanje dela raziskave kažejo, da so delavci soočeni z višjimi zahtevami ali nižjim nadzorom nad delom, kar pogosto pomeni več stresa, nezadovoljstva in negativnih vplivov na zdravje, predvsem v primerjavi z redno zaposlenimi (Benach in drugi 2014, 245). Predvsem so prekarnosti izpostavljeni lažno samozaposleni, v njihovih primerih gre namreč glede na značilnosti dela za redno zaposlitev, gre za razmerje med delavcem in delodajalcem, prikaže pa se ga kot samozaposlitev (Žvokelj Jazbinšek 2017, 115, Evropski parlament 2016, 12–13). Pogosto gre v takih primerih za prisilo s strani delodajalca, ki se s tem izogne plačilu zakonsko predpisanih prispevkov za socialno varnost, lahko pa gre tudi za odločitev oziroma strinjanje delavca. Ne glede na to, je lažno samozaposlovanje glede na svoje učinke oblika izogibanju plačevanja davkov (Behling 2015, 970). Za delavce so posledice vidne predvsem v nepredvidljivosti višine plače, izgubi številnih pravic iz dela, omejenem vplačilu prispevkov za pokojnino, ter manjših možnostih nadaljnje ga razvoja veščin (prav tam). Kljub temu je splošno sprejeto, da je v družbi potrebno več podjetništva in več podjetnikov, saj naj bi bila rast v njihovem številu povezana z gospodarskim razvojem in rastjo (Ahl 2002, 45).

Prekarne oblike dela – vključno s samozaposlitvijo – niso nevtralne ter ne pomenijo v vseh situacijah enakih posledic. Predvsem imajo na osebe različne učinke in v njihovih življenjih pogosto igrajo drugačno vlogo glede na spol. Preden se dotaknemo vprašanja žensk v podjetništvu, moramo tako razumeti tudi splošen položaj žensk na današnjem trgu dela.

3.2 Prekarnost in spol

Kot se je pokazalo že v poglavju Neoliberalizem in država, spol pomembno določa položaj in možnosti delovanja posameznika na trgu dela, tudi kar se tiče prekarnosti in njenih posledic.

Prekarnost žensk je v zadnjem desetletju poleg širšega neoliberalnega konteksta pomembno zaznamovala ekonomska in finančna kriza ter odziv vlad in podjetij nanjo. Varčevalni ukrepi držav so na ženske tudi v Sloveniji vplivali najmanj dvojno negativno, tako zaradi večje verjetnosti izgube dela kot tudi zaradi nižanja dodatkov (družinski, otroški, nadomestilo za dopust za nego in varstvo) in s tem višjim tveganjem revščine (Humer in Roksandič 2013, 24). Odpuščanje v javnem sektorju je v večji meri prizadelo ženske predvsem zaradi visoke feminiziranosti panog, kot so vzgoja in izobraževanje, zdravstvo ter socialno varstvo. Te poklice v večji meri opravljajo ženske od konca druge svetovne vojne dalje, ko so v večji meri vstopile na trg dela, pogosto v poklice, kjer so opravljale delo, ki so ga prej opravljale doma (Humer in Roksandič 2013, 6). Značilnost prekarnih žensk danes pa je v vedno večji meri ne le dvojna obremenitev (delo na delovnem mestu ter delo doma, v gospodinjstvu) temveč najmanj trojna, saj veliko žensk skrbi za otroke, starejše sorodnike, ter opravljajo ne eno, ampak pogosto več služb, da zaslužijo dovolj za preživetje sebe in družine (Standing 2011, 119).

Višja brezposelnost po eni strani in nižja socialna varnost po drugi so povečali tveganje za revščino žensk. Pri raziskavah, ki merijo tovrstno tveganje, sicer pogosto lahko preberemo, da so moški v večji meri izpostavljeni revščini. Pri tem se moramo zavedati, da ta nižja stopnja tveganja za ženske lahko pomeni istočasno tudi višjo raven finančne odvisnosti od partnerja, kar lahko razberemo iz načinov merjenja tveganj revščine. Raziskave se razlikujejo glede na to, ali merijo verjetnost revščine glede na zaslužene dohodke posameznika, ali pa merijo tveganje revščine po metodologiji meritev revnih zaposlenih (Kresal 2013, 78). Ko namreč pogledamo podatke, ki naslavlja revščino med zaposlenimi, se pri tem upošteva celotno gospodinjstvo in te meritve kažejo višjo stopnjo tveganja med moškimi. Ko pa je revščina merjena glede na zaslužene dohodke posameznika, se situacija obrne, saj je med ženskami večji delež tistih, ki ne zaslužijo plačila, ki bi jim omogočalo samostojno in dostojno življenje (prav tam).

Ženske, ko se jih analizira glede na lastne okoliščine (in ne v povezavi s celotnim gospodinjstvom), se torej splošno izkažejo za bolj ranljivo skupino, kar se tiče socialne varnosti in varstva pred revščino. Pri tem so med najbolj ogroženimi skupinami v Sloveniji ženske v starosti nad 65 let, med katerimi jih je živelo pod pragom tveganja revščine v letu 2015 kar 22,2% (SURS 2016b).

V Sloveniji je predvsem od krize dalje vidna rast atipičnih, manj gotovih oblik dela oziroma zaposlitev, poleg tega se je v obdobju po krizi tveganje za izgubo zaposlitve povečalo (Humer in Roksandič 2013, 10). V tem Slovenija ne izstopa, saj se je večina drugih držav EU in znotraj njih delujočih delodajalcev prav tako na krizo odzvalo z nižanjem varnosti zaposlitev ter nižanjem stroškov dela preko odpuščanja. Manj gotove – prekarne – oblike dela enakost možnosti na trgu dela omejijo, saj vsebujejo manj varovalk v primeru diskriminacije. Delodajalci, ki se sicer izogibajo zaposlovanju žensk zaradi možnosti, da bodo ob nosečnosti ali skrbi za otroke manj prisotne, so v primeru kratkotrajnih oblik dela manj 'prestrašeni' (Standing 2011, 60). V kolikor se delavka znajde na delovnem mestu, kjer ji delodajalec namesto zaposlitve za nedoločen čas veriži pogodbe o zaposlitvi za določen čas, se lahko odloči za prenehanje sodelovanja v primeru, da mu delavka predstavlja 'preveliko tveganje' za odsotnost, zaradi dejanske odsotnosti zaradi bolezni otrok, porodniških dopustov in podobno.

Uporaba zaposlitve za določen čas in veriženje tovrstnih pogodb, kadar ne obstajajo razlogi za zaposlitev za določen čas, je v Sloveniji po Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR-1, 54. člen) kršitev delovne zakonodaje. Na podlagi visokega deleža zaposlitev za določen čas med vsemi zaposlitvami, sploh pri mladih ženskah (Eurostat 2017c), pa lahko sklepamo, da se tovrstna zaposlitev ne uporablja le v izjemnih, zakonsko predvidenih primerih, temveč je njena uporaba postala povsem normalizirana in razširjena, kar ženske postavlja v slabši položaj. Izgovor, ki ga je ponudila kriza, ko so delodajalci v večji meri zaposlovali za kratkotrajna obdobja z argumentom nepredvidljivosti trga, se je obdržal in močno zaznamuje trg dela tudi danes. Poleg delovanja delodajalcev so tudi (varčevalni) ukrepi vlade imeli bolj negativne učinke na ženske, kar ogroža njihovo ekonomsko neodvisnost (Humer in Roksandič 2013, 27).

Oblika dela, ki vsebuje več elementov prekarnosti kot redna zaposlitev s polnim delovnim časom, je tudi zaposlitev s krajšim delovnim časom. V Sloveniji je njen pomen majhen, saj je delež tovrstnih zaposlitev nizek (Evropska komisija 2016), kljub temu pa tako kot v ostalih državah v njej prevladujejo ženske. Delno je to povezano s še vedno prevladujočo skrbstveno vlogo žensk, saj se za delo s krajšim delovnim časom odločajo predvsem ženske, ki imajo otroke, delež žensk ki so zaposlene s krajšim delovnim časom v EU celo naraste s številom otrok, ki jih imajo – delež moških pri teh ostaja bolj ali manj nespremenjen (Eurostat 2016). Gre torej za izrazito spolno obarvano obliko dela, ki izhaja iz neenakomerne porazdelitve gospodinjskega in skrbstvenega dela med spoloma ter spolnih vlog, ki skrb za otroke pripisujejo predvsem ženskam. Zaposlitve s krajšim delovnim časom tako lahko interpretiramo kot nekaj, kar utrjuje poklicno segregacijo (Coppock in drugi 2014, 82), je pa moč zaznati velike razlike

med državami. Če pogledamo na primer Nizozemsko, lahko vidimo, da je tam delo s krajšim delovnim časom vseprisoten fenomen. Prevladujejo sicer ženske (tri četrtine jih dela na tak način), a se ga v večji meri kot drugje poslužujejo tudi moški (petina jih je zaposlenih s krajšim delovnim časom) (Evropska komisija 2016). Nizozemska beleži tudi nizek delež tistih delavk in delavcev, ki se niso sami odločili za to obliko dela (prav tam). Od leta 2007 je sicer v EU viden porast v zaposlitvah s krajšim delovnim časom, ki pa žal nima enakih značilnosti kot v Nizozemskem primeru. Večinoma je namreč tovrstna zaposlitev delavkam in delavcem bila vsiljena (moškim v 42,4% in ženskam v 26,2% primerov) (prav tam). Pojav lahko interpretiramo predvsem v kontekstu ekonomske in finančne krize ter različnih strategij nižanja stroškov dela s strani delodajalcev.

Prekarna oblika dela, v kateri v Sloveniji ne prevladujejo ženske, je samozaposlitev. Ženske, ki so samozaposlene, imajo v primerjavi z moškimi nižje mesečne dohodke po plačilu stroškov in obveznosti (SPIRIT Slovenija 2016, 13). Na ravni celotne EU velja, da so ženske v večji meri izpostavljene lažnim samozaposlitvam, torej situacijam, kjer v realnosti delajo za posameznega delodajalca stalno, vendar pa se morajo za opravljanje tega dela samozaposliti, ker jih delodajalec ne želi zaposliti direktno (Evropski parlament 2016, 13). Osebe, ki so lažno samozaposlene, imajo najnižje prihodke med samozaposlenimi, večje so tudi finančne težave (prav tam).

V sklopu aktivnih politik zaposlovanja se ženske pri politikah spodbujanja samozaposlovanja med drugim naslavlja z argumentacijo, da jih je manj kot samozaposlenih moških. Posledično naj se torej posebej promovira in spodbuja samozaposlitev med brezposelnimi ženskami.

3.3 “Podjetnost je ženskega spola” - podjetništvo in ženske

V Načrtu za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2016 in 2017 lahko zasledimo ukrep Spodbujanje samozaposlovanja za brezposelne osebe, ki želijo uresničiti svojo podjetniško idejo (MDDSZ 2015c). Predvidena je tudi ožja skupina med brezposelnimi, na katere bo osredotočen program, in sicer gre za brezposelne ženske s terciarno izobrazbo. Prvi razlog za spodbujanje podjetništva točno te skupine brezposelnih je višja stopnja brezposelnosti med terciarno izobraženimi ženskami v primerjavi z moškimi. V letu 2015 je bilo tako brezposelnih moških s terciarno izobrazbo 6 tisoč, žensk pa 13 tisoč (SURS 2015b). Poleg tega je kot razlog za uvedbo programa navedeno delovanje žensk v podjetništvu. To naj bi bilo drugačno od moških, saj so ženske 'bolj previdne' in se manj pogosto odločijo za podjetniško pot, torej po mnenju ministrstva potrebujejo dodatne spodbude v tej smeri. Na podlagi zapsanega se je v letu 2016 izvajal program Spodbujanje ženskega podjetništva v dveh različnih časovnih obdobjih, načrtovanih je bilo več kot 400 vključitev brezposelnih žensk, ki pa so morale pred prejemom subvencije zaključiti podjetniško usposabljanje (SPIRIT 2016b).

V opisu programa ne navajajo podatkov v zvezi s tveganjem revščine samozaposlenih ali nizkih prihodkov obstoječih podjetnic v Sloveniji in odgovora na vprašanje, ali (ter kako) bo država to situacijo poskusila izboljšati. Dejstvo je tudi, da je Evropa eno od območij, kjer za samozaposlene ženske velja, da se v večji meri kot moški odločajo za samozaposlitev iz nuje (Global Entrepreneurship Monitor 2017, 10). Glede na to, da so brezposelne ženske med bolj socialno ogroženimi, ter da med njimi bolj verjetno prevladuje obup in iskanje kakršnihkoli priložnosti za delo, lahko sklepamo, da bo tovrsten ukrep pripomogel k deležu tovrstnih samozaposlenih v Sloveniji.

Literatura, ki se ukvarja s področjem žensk in podjetništva z vsaj delno kritičnimi pristopi, pogosto gradi predvsem kritiko podobe podjetnika kot moške figure s pripisanimi značilnostmi, ki so v nasprotju z 'ženskimi' (glej npr. Ahl 2002). Tovrstne analize so zanimive v smislu pregleda diskurza, ki se uporablja v besedilih, ki opisujejo podjetništvo in govorijo o 'ženskem' in 'moškem' razmišljanju in delovanju, kar vključuje predvsem stereotipne predpostavke in neutemeljena posploševanja. Ženske naj bi tako na primer bile bolj čustvene ter naj bi čustva tudi bolj izražale, razen ko gre za jezo in ponos, ki se jih dojema kot bolj 'moške' načine izražanja (Brescoll 2016, 1). Ker naj bi bile za moške bolj značilne aktivnosti, ki se tradicionalno pripisujejo podjetnim osebam, na primer prevzemanje tveganj in zmožnost odločanja ter upravljanja, ženske pa naj bi bile bolj naklonjene stabilnosti, izogibanju tveganjem

in varnosti (Ahl 2002, 48), se pogosto predvideva, da se ženske za podjetništvo v manjši meri odločajo zaradi svojih osebnostnih značilnosti.

Po drugi strani nekatere raziskave (npr. Gerodetti in McNaught-Davis 2017) opažajo drugačen, skorajda nasproten diskurz o ženskah in podjetništvu. V Združenem kraljestvu je analiza pokazala, da so predvsem mlade ženske predstavljene kot bolj prilagodljive, fleksibilne in kreativne, vse to v kontekstu opolnomočenja. Pri tem diskurz delno temelji na feminističnih poudarkih o samostojnosti žensk, vendar istočasno zelo jasno mladim ženskam pripisuje značilnosti, ki se vežejo na 'pravega' neoliberalnega posameznika – individualističnega in fleksibilnega. Gerodetti in McNaught-Davis tako pravita, da je feministične ideale avtonomije, odločanja o lastnem življenju in samostojnega sprejemanja odločitev posvojil neoliberalni diskurz, preko katerega so ti postali individualizirani in prilagojeni neoliberalnim ciljem. Pri tem opozarjata na ignoriranje pomembnih razprav v feminizmu, tudi takih, ki odpirajo vprašanja, ki se na primer tičejo razredne pripadnosti posameznika in (pomanjkanja) možnosti, ki jih ta določa, vključno z verjetnostjo avtonomnega delovanja in samostojnega sprejemanja odločitev. Celotna razprava se tako ponovno osredotoči le na posameznico in njeno domnevno željo po svobodi, ter na osebne značilnosti, ki naj bi jih imela in zaradi njih (ne pa zaradi strukturnih razlogov, ki pomembno določajo možnosti aktivnosti) uspela ali ne.

V skladu z oblikovanjem in sledenju stereotipom na področju dela in podjetništva lahko tudi v zgoraj izpostavljenih delih utemeljitve ukrepa APZ na primer opazimo trditve, da je potrebno ženske naslavljati posebej, ker so *previdnejše*, brez resne razlage o tem, kaj točno to pomeni in kaj bi lahko na njihove odločitve vplivalo (npr. skrb za družino, večja negotovost te oblike dela). Ne upošteva se torej niti različnih razlogov za tovrstne odločitve, niti se ne opiše konteksta samozaposlenih v Sloveniji in njihovega socialnega položaja, zaslužkov in podobno.

Vendar pa samo kritika podjetništva kot primarno moškega koncepta in pripisovanja podjetništva žensk njihovim spolno zaznamovanim osebnostim značilnostim, brez kritične obravnave podjetništva samega po sebi ni zadostna. Za celostno razumevanje samozaposlovanja in podjetništva ter spodbujanja obeh je ključno razumevanje fleksibilizacije trgov dela in širšega neoliberalnega konteksta. Pri tem so politike spodbujanja podjetništva in samozaposlovanja predvsem način dodatne fleksibilizacije trga dela in prekarizacije delavk in delavcev, v sklopu prenašanja odgovornosti na posameznike. Ko razumemo ta kontekst, postanejo ukrepi kot je Spodbujanje podjetništva med ženskami predvsem način, kako ženske (v vsaj enaki meri kot moške) iz 'neaktivnega' stanja brezposelnosti preusmeriti v aktivnost,

kjer za socialno varnost poskrbijo v večji meri same, ne glede na to, kaj to pomeni za njih v smislu delovne obremenjenosti, pomanjkanja pravic iz dela, stopnje tveganja revščine ali celo ekonomske odvisnosti od družine ali partnerjev. Ta namen prenosa odgovornosti na posameznice je jasen predvsem, kadar uporabnice tovrstnih programov priložnost sprejmejo zato, ker na trgu dela ni primernih zaposlitev zanje in ne iz drugih razlogov, kot so izoblikovanost podjetniške ideje in želja po samostojnem opravljanju dejavnosti.

Razlog za vstop v samostojno podjetništvo je lahko, podobno kot pri že opisanih zaposlitvah s krajšim delovnim časom, tudi lažje usklajevanje dela z osebnim življenjem, predvsem skrbjo za otroke. Tradicionalne spolne vloge na področju gospodinjkega in skrbstvenega dela v Sloveniji še vedno prevladujejo, kar potrjujejo podatki o tem, da starševski dopust koristijo predvsem ženske, ter da primarno one opravljajo nego in vzgojo otrok ter ostalo neplačano gospodinjko in skrbstveno delo (Mrčela in Sadar 2006, 717). Zaradi dvojne obremenjenosti in želje po lažjem usklajevanju naštetih obveznosti, bi lahko samozaposlitev in preko nje samostojno razporejanje delovnega časa pomembno vplivala na odločitev za samostojno podjetništvo. Kakšni so razlogi za udeležbo v programu na primeru Spodbujanja ženskega podjetništva, bomo raziskali v naslednjem poglavju.

Pred tem si oglejmo še, kako podjetnice razumejo oblikovalci, izvajalci in spremljevalci programa Spodbujanje ženskega podjetništva v katalogu (SPIRIT 2016), ki opisuje rezultate programa v letu 2016. Kar se tiče razmišljanja in obnašanja udeleženk programa in nasploh žensk, pravijo, da se »ženske previdneje odločajo za samostojno poslovno in podjetniško pot« in so »bolj preudarne« (Batič v SPIRIT 2016, 8), v sklopu programa pa so »se opogumile« in izpolnile »željo, da bi se ekonomsko osamosvojile, odtrgale od domačega ognjišča« (Turk v SPIRIT 2016, 19). Previdnost in preudarnost glede na zapisano v podjetništvu nista zaželena ali primerna, istočasno pa naj bi bila samostojna podjetniška pot tista, ki jih bo rešila ekonomske odvisnosti. To predvidevanje je na trhlih temeljih, saj za samozaposlene ženske znotraj EU v večji meri kot za moške veljajo nižji prihodki, pri čemer so razlike med spoloma večje kot pri rednih delovnih razmerjih. V letu 2011 je bila tako na ravni EU razlika v letnih zaslužkih v primeru redne zaposlitve 30%, pri samozaposlitvi pa kar 45% (European Institute for Gender Equality 2014). Prikazovanje (kakršnegakoli) dela, ki ne poteka v zasebni sferi, kot osvobajajočega, se zdi logično v kontekstu družb, kjer je skrbstveno delo (predvsem vezano na družino) videno kot neproduktivno oziroma celo kot ne-delo (Standing 2011, 61). Posledica tega je povečevanje dela žensk izven zasebne sfere, ne glede na pravice, ki jih pri tem uživajo, višino plačila in podobno.

V katalogu lahko zaznamo še nekaj jasno neoliberalnih ubesediti, kot je opis podjetniškega usposabljanja za udeleženke, na katerem so »gradile samozavest« ter se učile, »kako svoje znanje unovčiti« (Turk v SPIRIT 2016, 11), ter da so lahko v prihodnosti »pomemben člen za rast gospodarstva« (Mihelič v SPIRIT 2016, 6). Za tovrsten diskurz znotraj besedil o podjetništvu bi lahko rekli, da je tipičen. V času neoliberalizma so šolski sistemi ter znanje postali v vedno večji meri del tržne družbe, kjer je znanje pomembno le v kontekstu razvoja 'človeškega kapitala' in priprav na delo oziroma zaposlitev, pri tem pa se zanemarija aspekte izobrazbe in znanja s cilji osvoboditve posameznika in razvoja kritične miselnosti (Standing 2011, 68).

Za nadaljnjo analizo so zanimivi deli besedila, ki opisujejo odločitve, ki so jih sprejele udeleženke programa. Preberemo lahko, da je bilo »leto 2016 prelomno za Slovenke, ki so se odločale med zaposlitvijo in samozaposlitvijo« (Turk v SPIRIT 2016, 10), iz česar lahko razberemo vztrajno prepričanje, da je šlo pri izbiri udeleženk za izbiro med številnimi priložnostmi in možnostmi aktivnega delovanja na trgu dela, in ne za eno izmed redkih ali celo edino možnost, ki so jo imele za izstop iz brezposelnosti. Tematiki razlogov za samozaposlitev, razumevanju odgovornosti za lasten položaj in položaj drugih na trgu dela, ter ostalih značilnostih udeleženk programa Spodbujanje ženskega podjetništva v letu 2016 je posvečeno naslednje poglavje.

4 Raziskovalni del

4.1 Opredelitev raziskovalnih vprašanj

Poglavji Neoliberalizem in država ter Neoliberalizem in posameznik sta bili namenjeni pregledu vpliva ekonomskega sistema in njegovih specifik zadnjih desetletij na delovanje držav in posameznikov. Pri tem smo se osredotočili na področje EU in Slovenije ter v tem kontekstu na aktivne politike zaposlovanja, predvsem tiste, ki so namenjene promociji in spodbujanju podjetništva. V raziskovalnem delu se bomo posvetili skupini žensk, ki so bile v letu 2016 del programa aktivne politike zaposlovanja Spodbujanje ženskega podjetništva.

V magistrski nalogi iščemo odgovor na dve ključni vprašanji. Kako podjetnice vidijo vprašanje odgovornosti za stanje danes in vprašanje zmožnosti vpliva na spremembe v prihodnosti. Po tem, ko smo se v prvem delu dotaknili bolj objektivnih procesov in pogojev, ki vplivajo ali celo določajo delovanje držav in posameznikov, želimo z drugim delom nasloviti razumevanje situacije s strani posameznic, ki živijo v do sedaj opisanem družbeno-ekonomskem kontekstu. Zanima nas, kje posameznice, vključene v program Spodbujanje ženskega podjetništva, vidijo odgovornost za lasten položaj in širše stanje trga dela danes ter kje vidijo možnosti sprememb v prihodnosti.

Kapitalistični način produkcije od delavk in delavcev zahteva stalno prilagajanje ter podrejanje ciljem gospodarske rasti, četudi ta ne pomeni izboljšanja življenj prebivalk in prebivalcev. Vprašanje pa je, do kakšne mere je neoliberalni projekt uspešen v vplivanju na razmišljanje in delovanje posameznikov ter o(ne)mogočanju njihovega aktivnega delovanja v smeri spreminjanja okolja, v katerem živijo in širše družbeno-ekonomskega sistema. Vprašanje je, do kakšne mere na skupino visoko izobraženih žensk, ki so sveže samozaposlene, vpliva normalizacija zahtev neoliberalizma ter do kakšne mere verjamejo, da alternativ tovrstnemu sistemu ni (Roy 2014, 32).

Zanima nas, do kakšne mere pripisujejo odgovornost za lasten položaj sebi ter katere akterje prepoznavajo kot tiste, ki imajo moč vplivanja na spremembe. Osnovna raziskovalna vprašanja so torej:

- *Kje podjetnice vidijo razloge za lastno brezposelnost (pred odprtjem podjetja)?*
- *Kje podjetnice vidijo razloge za sodobno situacijo na trgu dela (pomanjkanje zaposlitev, nizki standardi dela)?*
- *Kako podjetnice vidijo prihodnost?*

- *Kje podjetnice vidijo možnosti sprememb v prihodnosti?*

4.2 Načrt raziskave in metodologija

4.2.1 Anketni vprašalnik

Potek raziskovanja

Prošnja za sodelovanje v raziskavi je bila preko elektronske pošte poslana posameznicam, katerih kontakti so javno dostopni v katalogu Javne agencije Republike Slovenije za spodbujanje podjetništva, internacionalizacije, tujih investicij in tehnologije – SPIRIT (2016). Od 228 v katalogu navedenih oseb, je bila prošnja poslana 213 osebam, izločene so bile tiste, ki se na podlagi podatkov Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve - AJ PES (še) niso samozaposlile in pa tiste, katerih elektronski naslovi v katalogu niso bili pravilni.

Spletna anketa je bila objavljena na spletni strani EnKlikAnketa – 1ka.si, anketiranke so sodelovale v obdobju med 16. aprilom 2017 ter 28. aprilom 2017. Pri tem je 80 oseb izpolnilo celotno anketo.

Vsebina in namen raziskovanja

Anketna vprašanja so bila oblikovana na podlagi raziskovalnih vprašanj magistrske naloge. Osnovna razdelitev je tako vidna pri vprašanjih, ki se tičejo stanja na trgu dela danes ter vprašanj, ki se tičejo prihodnosti ter s tem možnosti sprememb. Demografska vprašanja so bila izbrana glede na specifiko objekta raziskave – udeleženk programa Spodbujanje ženskega podjetništva. Določeni podatki so namreč bili znani že pred oblikovanjem anketnega vprašalnika, za udeležbo v programu so na primer osebe morale biti ženskega spola ter imeti najmanj VI. stopnjo izobrazbe. Vprašanja, ki se tičejo osebnih značilnosti oseb, se tako bolj dotikajo socialnih mrež in odgovornosti (partnerstva, otroci, lastništvo ali najemništvo stanovanj) ter njihovih preteklih izkušenj na trgu dela, ki so za tokratno raziskavo bolj relevantne.

4.2.2 Intervjuji

Osebe, ki so rešile zgoraj opisano anketo, so v zadnjem delu lahko vnesle svoj elektronski naslov, v kolikor so bile pripravljene sodelovati v drugem delu raziskovanja, intervjujih. Od anketirank, ki so se odzvale, je bil s sedmimi opravljen ter posnet intervju po telefonu, na podlagi le-tega pa pripravljeni transkripti. Vprašanja v intervjuju so se nanašala na njihovo

odločitev za odprtje podjetja in celoten proces do samostojnega podjetništva, na njihovo mnenje o tem, zakaj država tovrstne ukrepe oblikuje, na morebitne načine prilagajanja njihovega osebnega življenja podjetju ter na videnje lastne prihodnosti.

Prvotno naj bi bila na podlagi intervjujev izvedena kritična analiza diskurza, vendar so v končni obliki magistrske naloge uporabljeni samo nekateri izmed citatov, dodani analizi ankete. Razlog za to odločitev je po eni strani že tako velik obseg analize rezultatov in celotnega magistrskega dela ter po drugi dejstvo, da se ugotovitve na podlagi intervjujev ne razlikujejo v veliki meri od rezultatov ankete.

4.3 Rezultati ankete in interpretacija

4.3.1 Značilnosti objekta raziskave

Od oseb, ki so preko elektronske pošte dobile prošnjo za izpolnitev ankete (213), jih je 80 izpolnilo celotno anketo. Kot že omenjeno, so nekateri podatki oseb, vključenih v program Spodbujanje ženskega podjetništva, že znani – vse udeležene osebe so ženskega spola in vse so visoko izobražene, z najmanj VI. stopnjo izobrazbe, pred vstopom v program pa so bile prijavljene kot brezposelne osebe na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Po drugi strani so bile za potrebe analize pomembne ostale značilnosti oseb, kot so na primer pretekle izkušnje na področju dela in zaposlovanja ter podatki, vezani na starševstvo ter bivanjske razmere, saj vse od naštetega pomembno vpliva na stabilnost življenja posameznic, odgovornosti in obremenjenosti v vsakodnevem življenju in s tem na odločitve, vezane na delo in zaposlitev.

Tabela 4.1: Struktura vzorca glede na starost, partnerski status, starševstvo in bivanjske razmere

		N (= 80)	
SPREMENLJIVKA	VREDNOST	n	%
STAROST	do 20 let	0	0%
	21-30 let	19	24%
	31-40 let	24	30%
	41-50 let	20	25%
	51 ali več let	17	21%
PARTNERSKI STATUS		N (= 79)	
	Poročena	26	33%
	Živim skupaj s partnerjem/partnerko, nisva poročena/poročeni	35	44%
	Imam partnerja/partnerko, a ne živiva skupaj	8	10%
	Ločena	2	3%
	Samska	8	10%
STARŠEVSTVO		N (= 79)	

(Ali imate otroke?)	Ne	28	35%
	Da	51	65%
BIVANJSKE RAZMERE (Ali je nepremičnina, v kateri trenutno živite..)		N (= 83)	
	V moji lasti	27	32%
	V lasti partnerja/partnerke	13	16%
	V lasti staršev (mojih ali od partnerja/partnerke)	23	28%
	V najemu	14	17%
	V skupni lasti/sem solastnica	4	5%
	Drugo	2	2%

Rezultati kažejo, da je največji delež anketirank starih med 31 in 40 let (30%), vse starostne skupine pa so v vzorcu zajete relativno enakomerno, razen prve skupine do 20 let, v kateri ni nobene osebe. To ni presenetljivo, saj, kot že povedano, za mlade v Sloveniji velja pozen vstop na trg dela in s tem relativno pozna brezposelnost. Velika večina (77%) anketirank je poročenih, ali živi s partnerjem oziroma partnerko.

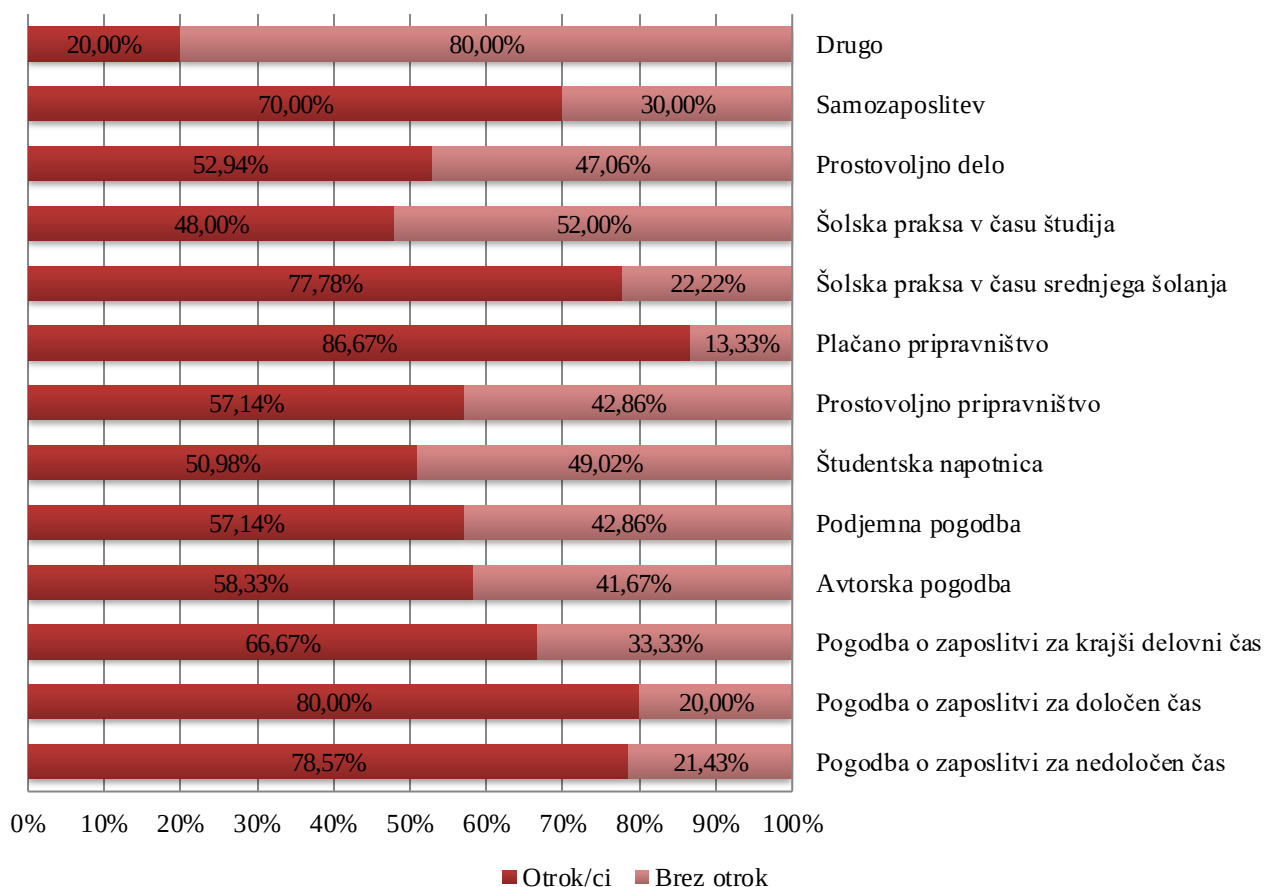
Nizek delež anketiranih oseb, ki živijo v najemnih stanovanjih (17%) je za Slovenijo tipičen, saj je v državi razširjeno zasebno lastništvo stanovanj (Wind 2016, 4). Od naseljenih stanovanj v Sloveniji je bilo januarja 2015 le vsako dvanajsto najemno (SURs 2015). Podatek je sicer pomemben za analizo prekarnosti, saj najemništvo načeloma pomeni manjšo varnost oziroma stalnost kar se tiče bivanjskega statusa, ter zahteva zagotovljene redne prihodke za ohranitev le-tega. Višja verjetnost izgube dela ter prebivališča sta dve izmed značilnosti, ki povečujejo prekarnost življenja osebe, saj pomenita tveganje velikih nepričakovanih sprememb, na katere ima oseba malo vpliva (McKee 2017). Raziskave kažejo, da se delež lastništva z leti niža med skupino ljudi z nižjimi prihodki, predvsem na primeru držav s prevladujočim zasebnim lastništvom kot sta Slovenija in Madžarska – spremembo je opaziti predvsem od začetka tranzicije iz komunističnih sistemov (Wind 2016, 17). Če torej drži, da imajo že tako bolj socialno ogrožene skupine prebivalstva težji dostop do bolj stabilnih ureditev, kar se tiče prebivanja, to pomeni bolj negativne vplive prekarnih oblik dela na to skupino prebivalstva. Prekarnost življenja se namreč ne veže samo na delo, ki ga opravljamo, ampak vključuje različne aspekte posameznikovega življenja, vključno s stanovanjsko situacijo (Wilson in Ebert

2013, 263).

Poleg razlike v najemanju in lastništvu stanovanja je pomemben tudi podatek o tem, v čigavi lasti je nepremičnina, v kateri osebe živijo. Kljub temu, da je le malo anketirank najemnic, je namreč med ostalimi le 32% takih, ki si same lastijo stanovanje – v drugih primerih gre za deljeno lastništvo (5%), last staršev (od anketiranke ali partnerja/partnerke) (28%) ter last partnerja/partnerke (16%). Razmere, v katerih oseba ni sama lastnica stanovanja, lahko potencialno pomenijo manjšo neodvisnost in omejene možnosti sprejemanja odločitev o lastnem življenju, sploh če ji značilnosti dela, ki ga opravlja (nestalno, kratkotrajno delo, nizko plačilo), tega ne omogočajo. Zavedanje o pomenu finančnih zmožnosti pred začetkom podjetniške poti, se je pokazalo tudi v intervjujih, ko je bilo govora o prvih podjetniških korakih: »Druga dekleta so si lahko postavile, ker so imele finančno osnovo, ker je imel partner denar, so lahko šle v stroške, jaz pač tega si nisem mogla privoščiti, ker nisem mogla od kje, ker nisem ne socialne pomoči dobila, ker imam čudno situacijo v hiši, in potem sem šla preko občinske pomoči, da smo v bistvu lahko sploh preživel. Tako da ni enostavno. Če nimaš, ni enostavno.« (Turšič 2017c)

Zanimivi so tudi podatki o starševstvu. Večina anketirank (65%) je odgovorila, da ima enega ali več otrok. Podatek sam po sebi ne pomeni veliko, postane pa bolj relevanten z bolj poglobljenim vpogledom v povezavo med starševstvom in oblikami dela, ki so jih anketiranke že opravljale pred tokratno samozaposlitvijo. Medtem ko ne drži, da višja participacija žensk na trgu dela pomeni nižjo verjetnost starševstva, so značilnosti dela, ki ga ženske na trgu dela opravljajo tiste, ki imajo vpliv. Če ima ženska manj stabilen status na trgu dela, to namreč zmanjša verjetnost, da se bo odločila za starševstvo (Modena in Sabatini 2012, Modena 2011, 86). Ko povežemo odgovore anketirank glede oblik dela, ki so jih že opravljale ter odgovore glede otrok (graf 4.1), se tovrstne ugotovitve potrdijo. Med tistimi, ki so že opravljale delo preko pogodbe o zaposlitvi (za določen ali nedoločen čas), je namreč večji delež tistih, ki imajo vsaj enega otroka (79% in 80%) kot pri ostalih oblikah dela, razen plačanemu pripravništvu (87%). Ženske v prekarnih oblikah dela od starševstva odvrta vrsta razlogov, od omejenih možnosti za bolniško in porodniško odsotnost do pomanjkanja varovalk v primeru nosečnosti, zaradi katerih je bolj verjetno, da delodajalci ali naročniki z njimi ob zanositvi prekinajo sodelovanje (Modena 2011, 86).

Graf 4.1: Delež oseb z vsaj enim otrokom glede na do sedaj opravljane oblike dela



Omembo si na tej točki zaslužijo še razlike med spoloma, kar se tiče prekarne oblike dela ter enakosti spolov. Raziskave namreč kažejo, da medtem ko prekarne oblike dela vplivajo na odločitev žensk za starševstvo, tega ni opaziti pri moških. Moški, ki opravljajo prekarne dela (upravičeno) ne predvidevajo, da bodo zaradi starševstva manj verjetno dobili naslednjo pogodbo, bodo odpuščeni ali utrpeli druge negativne posledice za svojo karierno pot (Modena 2011, 89). Poleg tega za njih starševstvo ne pomeni mnogo večje obremenitve v obliki gospodinjkega in skrbstvenega dela, ki jo doživijo ženske (prav tam). Kar se tiče usklajevanja družinskega in delovnega življenja, je prav tako mogoče zaznati razlike v tem, zakaj se osebe odločijo za oblike dela, ki omogočajo več fleksibilnosti na tem področju ter kakšne so za njih posledice. Samozaposlitev se pogosto pojavi kot ena izmed potencialnih rešitev na tem področju, kjer naj bi bilo usklajevanje dela in skrbi za otroke lažje (Craig in drugi 2014, 717). Prilagajanje dela skrbi za otroka in drugim obveznostim v družini je bilo večkrat izpostavljeno tudi v intervjujih:

»..in potem se moraš prilagodit in to pomeni zdaj, da jaz delam zvečer, da delam praznike, da delam vikende, in zdaj, ker imam še majčkenega predšolskega otroka, a ne, to potem pomeni, da če želim iti jaz ponj v vrtec, biti malo z njim, ali pa karkoli, to pomeni moje delo tudi zvečer.« (Turšič 2017b)

»..no samo te stvari ki jih družinsko pač lahko uskladim še dodatno zraven kar se tiče mojega delovnega časa, da ne rabim biti nekje ne vem 70km stran pa delati fiksno od ure sedem pa do štirinajstih popoldan ampak da si lahko lažje razporedim tudi delovni čas.« (Turšič 2017e)

Posledice take odločitve – samozaposlitve za lažje usklajevanje obveznosti - so odvisne od spola. Samozaposlitev se namreč v praksi v povprečju ne izkaže kot razlog za bolj enako porazdelitev plačanega, gospodinjskega in skrbstvenega dela med staršema (Craig in drugi 2014, 729). V kolikor se za samostojno delo (kot samozaposlena oseba) odloči oče, je pri tem moč opaziti znižanje števila ur, ki jih preživi v opravljanju plačanega dela, a to ne pomeni istočasno povečanja števila ur, porabljenih za delo v gospodinjstvu oziroma z družino (prav tam). Za razliko od mater, se je moškim povečalo število ur, ki so jih porabili za ostale aktivnosti v prostem času (Craig in drugi 2014, 730).

Opisano stanje je posledica še vedno prisotne delitve vlog med spoloma, ki vključujejo gospodinjsko in skrbstveno delo predvsem med 'ženska' opravila. V Sloveniji lahko moč tovrstnih prepričanj vidimo v strinjanju z izjavami, kot je na primer: »Naloga moža je, da služi denar, naloga žene pa, da skrbi za dom in družino«. V Raziskavi Slovenskega javnega mnenja iz leta 2016 je kar 20,6% vprašanih z navedeno izjavo soglašalo ali močno soglašalo (Kurdija in drugi 2016, 18).

4.3.2 Razlogi za samozaposlitev

Pri raziskovanju prekarne delo, vključno s samozaposlovanjem, se pogosto pojavi vprašanje, zakaj osebe opravljajo delo, ki jim nudi nižjo stopnjo socialne, pravne in ekonomske varnosti kot redna zaposlitev. Po eni strani je mogoče, da pri osebah ob odločitvi za prekarne oblike dela prevladajo potencialne pozitivne značilnosti tovrstnega dela, kot je na primer bolj samostojno določanje delovnega časa, po drugi strani pa lahko prevlada pomanjkanje možnosti izbire, ter opravljanje prekarnih oblik dela iz nuje.

Predvsem samostojno opravljanje dejavnosti, torej samozaposlitev, je eden tistih primerov, kjer se pogosto izpostavlja predvsem prednosti tega, da oseba dela sama zase in torej ni podrejena nikomur, ter si sama razporeja delo in čas. Pri tem naj bi bila odločitev za samozaposlitev

svobodna, brez prisile. Anketni vprašalnik je bil tako deloma posvečen tudi vprašanjem, ki nam bodo olajšala razumevanje razlogov, zakaj so se udeleženke programa Spodbujanje ženskega podjetništva odločile za ta korak ter kakšne so sicer njihove preference glede dela.

Prvo pomembno vprašanje na tem področju se je nanašalo na značilnosti dela oziroma zaposlitve ter pomen, ki ga posamezni značilnosti anketiranka pripisuje. Kot je razvidno v grafu 4.2, so anketiranke pomembnost pripisale osmim značilnostim dela oziroma zaposlitve. Značilnosti, najbolj pogosto označeni kot zelo pomembni sta *zanimivo delo* (56%) in *da lahko sam razporediš delo v dnevu in tednu* (54%). Obe značilnosti sta kot najbolj pomembni predstavljeni tudi ko pogledamo povprečne vrednosti posameznih značilnosti (*zanimivo delo* – 4,5, *da si sam razporediš delo v dnevu in tednu* – 4,3), povprečno vrednost 4,3 ima še značilnost *da lahko delaš samostojno*. Če oznaki zelo pomembno prištejemo še deleže, označene pomembno, ponovno vodi *zanimivo delo* (96%), kot druga pa se po pomembnosti izkaže *dober zaslužek* (91%). Kot najmanj pomembni sta se pokazali značilnosti dela *da imaš osebne stike z drugimi ljudmi* (ni pomembno + sploh ni pomembno: 71%) ter *da je delo koristno za družbo* (ni pomembno + sploh ni pomembno: 73%).

Graf 4.2: Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih značilnosti dela oziroma zaposlitve?

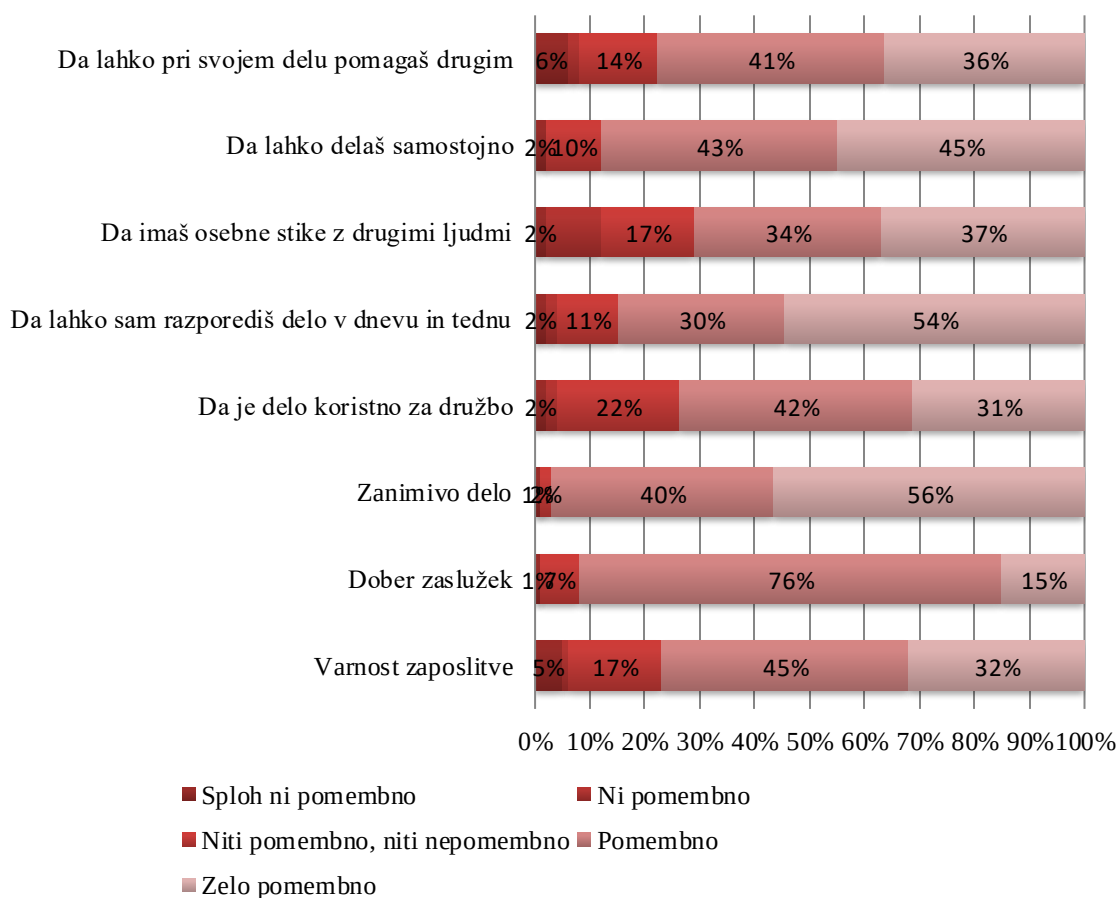


Tabela 4.2: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih značilnosti dela oziroma zaposlitve?«

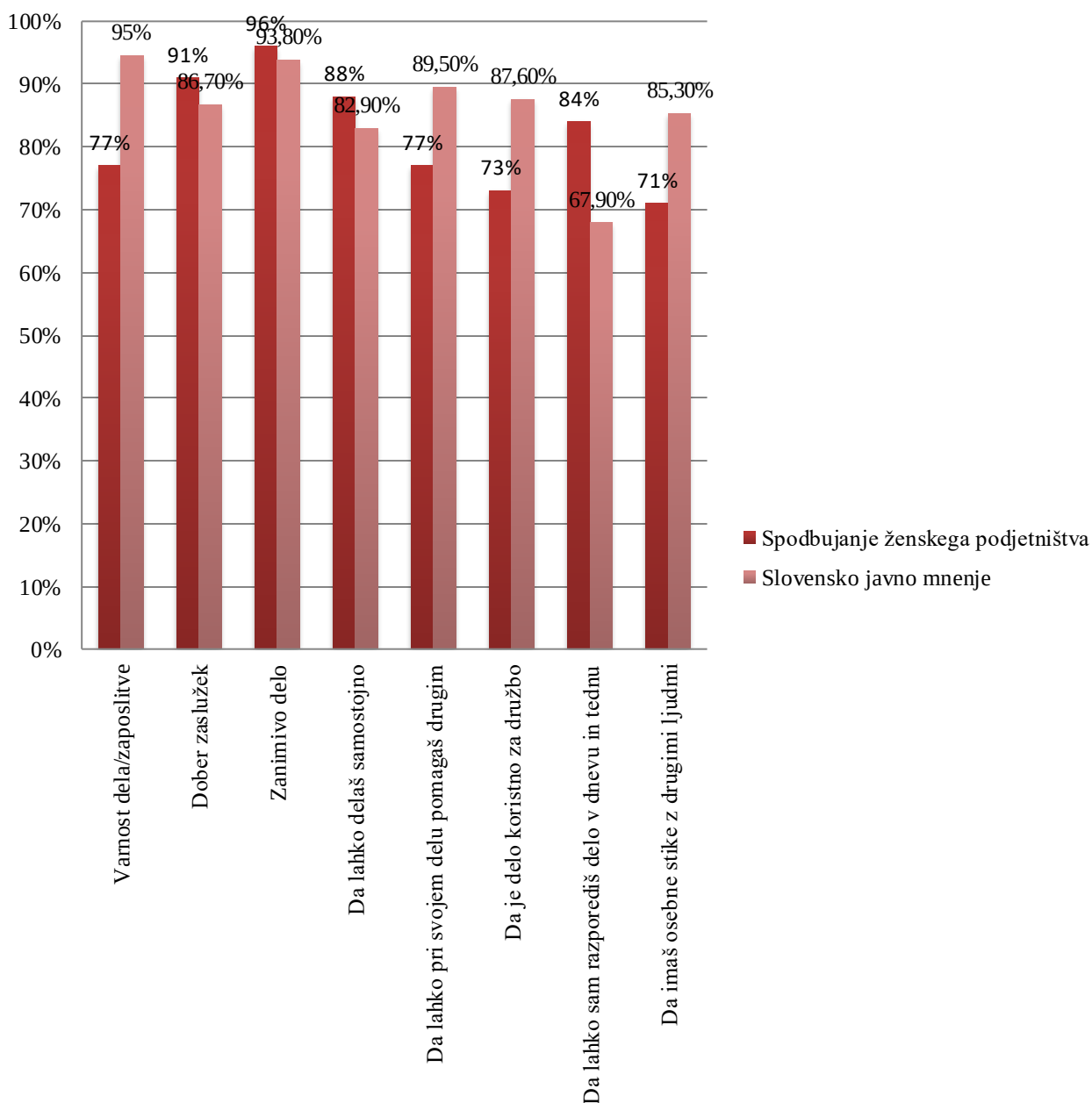
	Povprečje
Varnost zaposlitve	4.0
Dober zaslužek	4.0
Zanimivo delo	4.5
Da je delo koristno za družbo	4.0
Da lahko sam razporediš delo v dnevu in tednu	4.3
Da imaš osebne stike z drugimi ljudmi	3.9
Da lahko delaš samostojno	4.3

Da pri svojem delu lahko pomagaš drugim	4.0
---	-----

Podobno vprašanje - *Kako pomembna je za vas - določena značilnost dela* -, ko pomislite na *službo ali zaposlitev*? – je del raziskave Slovenskega javnega mnenja (Hafner Fink in drugi 2016). Zanimiva je primerjava ugotovitev raziskave javnega mnenja z odgovori anketirank, udeleženk program Spodbujanje ženskega podjetništva. Ko primerjamo podatke (graf 4.3), se pokažejo razlike, ki lahko delno razložijo odločitve anketirank za samozaposlitev. Kot lahko vidimo, so značilnosti dela, ki poudarjajo samostojnost pri delu in razporejanju časa, bolj pomembne osebam, vključenim v Spodbujanje ženskega podjetništva, kot splošni populaciji. Nasprotno pa je značilnost, ki najbolj poudarja stalnost in trajnost dela oziroma zaposlitve – varnost – v večji meri pomembna ali zelo pomembna splošni populaciji (94,5%) v primerjavi z udeleženkami programa (77%). Večje razlike se kažejo tudi pri značilnostih, vezanih na stike z drugimi in družbo – značilnosti *da lahko pri svojem delu pomagaš drugim, da je delo koristno za družbo* in *da imaš osebne stike z drugimi ljudmi* – so vse bolj pomembne za splošno slovensko javnost kot za udeleženke programa. Klub temu je bilo mogoče v intervjujih zaznati tudi željo po delu, ki omogoča delovanje v skladu z osebnimi vrednotami. Ena izmed intervjuvank je tako opisala svojo odločitev za izstop iz prejšnje redne zaposlitve: »...je pa to mednarodno okolje, kapitalistično usmerjeno, tako stopnjevalo to dehumanizacijo, da nekako se pač moje vrednote več niso skladale, nisem jih mogla več ujeti v ta kontekst in sem intenzivno razmišljala že nekaj časa o tem, da bi naredila kakšno spremembo.« (Turšič 2017a)

Višji odstotek strinjanja med anketirankami se je pokazal tudi pri odgovoru *dober zaslužek*, kar se najprej zdi presenetljivo glede na dejstvo, da, kot smo videli v ostalih delih naloge, za samozaposlene ženske v Sloveniji veljajo nizki zaslužki, za samozaposlene nasploh pa visoko tveganje revščine. Ena izmed mogočih razlag je, da velja, da samostojni podjetniki »dobijo več denarja« - v smislu neto zneska – v primerjavi z redno zaposlenimi ob enakem bruto znesku izplačanjem s strani delodajalca oziroma naročnika. Na hitro bi tako lahko rekli, da je z vidika zaslužka bolje biti samozaposlen, seveda pa se kasneje pokaže, da gre v večini primerov za kratkoročne prednosti – če sploh – saj v primeru samozaposlitve dohodek ni zagotovljen, poleg tega samozaposleni pogosto v manjši meri kot redno zaposleni vplačujejo v pokojninske sklade, kar konec koncev pomeni manjše dohodke v času upokojitve.

Graf 4.3: Primerjava deležev; pomembno in zelo pomembno za posamezne značilnosti dela; primerjava podatkov iz Slovenskega javnega mnenja in lastne raziskave



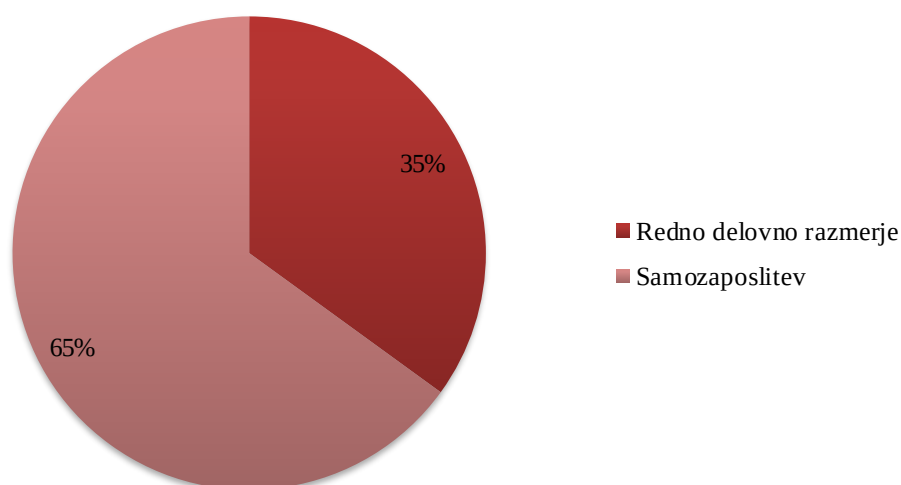
Vir: Hafner Fink in drugi (2016) ter lastna raziskava.

Lahko torej sklepamo, da v povprečju udeleženske programa povprečno v večji meri izkazujejo individualistične osebnostne značilnosti, ki ustrezajo podobi podjetnega posameznika. Na podlagi zbranih podatkov lahko tudi zaključimo, da osebe, vključene v program in sedaj samostojne podjetnice, izkazujejo večjo naklonjenost značilnostim dela, ki so tipične za samozaposlitev, predvsem v smislu samostojnosti in svobodnega razporejanja dela in časa. Željo po samostojnosti oziroma svobodi so izrazile tudi intervjuvanke, ena izmed njih je

svobodo povezala z odsotnostjo izkoriščanja: »..od nekdanj sem čutila, da smo nekje v sebi ljudje svobodna bitja in da želim sama narekovati svoj delovni čas, delati to, kar me res veseli, ker se nekako nisem videla v službi pri nekom, ki ne bo z mano ravnal najbolje«. (Turšič 2017č)

Večina anketirank (65%) bi tudi, v kolikor bi imele možnost izbire med samozaposlitvijo in redno zaposlitvijo, izbrale samozaposlitev (graf 4.4). Anketiranke torej v večji meri kot splošna populacija izražajo naklonjenost značilnostim dela, ki so tipične za samozaposlitev ter nižjo naklonjenost značilnostim dela, ki nakazujejo na povezovanje z drugimi ter vplivom na družbo, prav tako jih večina pravi, da bi v primeru možnosti odločitve med samozaposlitvijo in redno zaposlitvijo, ostale v samozaposlitvi.

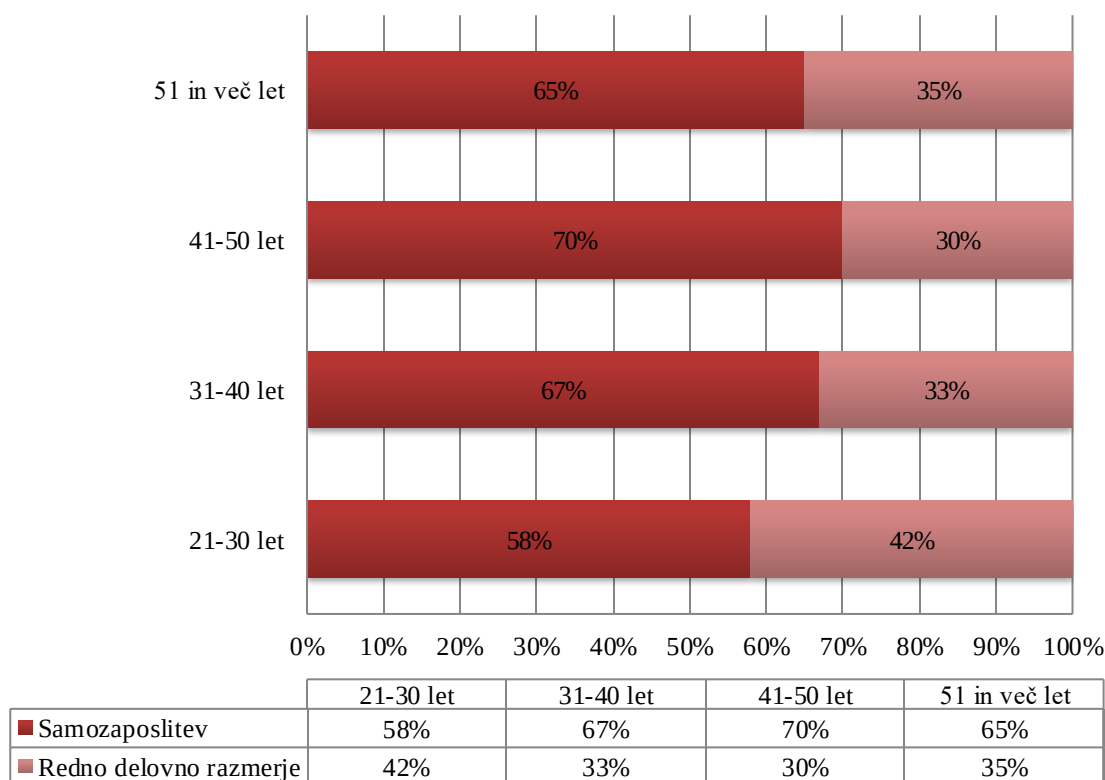
Graf 4.4: Če bi imeli možnost izbire med samozaposlitvijo ali rednim delovnim razmerjem (pri delodajalcu), kaj bi izbrali?



Pri odgovorih na vprašanje preferenc, kar se tiče izbire med samozaposlitvijo in rednim delovnim razmerjem, je zanimiva razdelitev odgovorov po starosti. Medtem ko se pogosto predvideva, da je želja za bolj fleksibilne oblike dela prisotna med mladimi, rezultati ankete tega ne potrjujejo. Vidimo lahko (graf 4.5), da je med najmlajšo skupino anketirank (21 – 30 let) stopnja odločitve za samozaposlitev v primeru izbire še najnižja (58%). Precej višja je v ostalih starostnih skupinah, vključno z anketirankami v starostnih skupinah 41- 50 let (70%) in v skupini starejših od 50 let (65%). Visok delež izbire samozaposlitve med starejšimi ženskami je lahko odziv na njihove izkušnje na trgu dela, kjer prihaja do diskriminacije. Ne le na podlagi spola, temveč tudi spola v kombinaciji s starostjo. Starejše ženske so ena izmed skupin, ki se na trgu dela pogosto srečujejo z nepravilno obravnavo (Evropska komisija 2017e). Med

mlajšimi ženskami je po drugi strani relativno večjo podporo rednemu delovnemu razmerju mogoče pripisati dejstvu, da le-to v primerjavi s samozaposlitvijo nudi več varovalk zaposlitve v primeru nosečnosti in starševstva, ter s tem večjo socialno varnost za posameznico in njeno družino.

Graf 4.5: Če bi imeli možnost izbire med samozaposlitvijo in rednim delovnim razmerjem (pri delodajalcu), kaj bi izbrali?



Kljub prevladujoči skupini anketirank, ki bi prej izbrale samozaposlitev, bi se nezanemarljivih 35% anketirank odločilo za redno zaposlitev. Za boljše razumevanje razlogov za te odločitve tako na eni kot na drugi strani, si moramo ogledati razloge, ki so jih podale za eno ali drugo odločitev. Od anketirank, ki bi izbrale samozaposlitev, jih je 33 navedlo razlog za to, od anketirank, ki bi izbrale redno delovno razmerje, pa 22.

Med razlogi za *samozaposlitev* se najbolj pogosto omenja:

- Svobodo – tudi v smislu samostojnosti, neodvisnosti, razporejanja časa (19-krat);

- Pomanjkanje nadrejenih – predvsem v smislu »biti sam svoj šef« (5-krat);
- Fleksibilnost (2-krat).

Med razlogi za *redno zaposlitev* lahko zaznamo predvsem:

- Varnost – tudi stabilnost (6-krat);
- Dohodki – v smislu stalnosti, elementa zagotovljenosti (9-krat);
- Pravic iz dela – plačan dopust, bolniška odsotnost, regres (3-krat).

Rezultati potrjujejo prejšnjo ugotovitev, da anketiranke večinsko izražajo željo po značilnostih dela, ki so tipične za samozaposlitev, predvsem glede svobode pri razporejanju lastnega delovnega časa ter usklajevanje le-tega z drugimi obveznostmi. V intervjujih je bilo zaznati tudi dejstvo, da marsikateri od njih tovrstno delo ne predstavlja nekaj novega:

»..ker tudi pač prej sem bila primorana v freelancanje in tako ane, /že tri leta sem nekako delala od doma« (Turšič 2017f).

Poleg tega se je pokazalo, da jim samozaposlitev omogoča večjo stopnjo neodvisnosti v primerjavi z brezposelnostjo:

»..se kar se tega tiče izredno dobro počutim ker ni prijetno biti odvisen v družinskem podjetju ali pa kjerkoli od nekoga« (Turšič 2017e)

»..ti ta denar zaslužiš za sebe da v bistvu ne rabiš za to partnerja prosit«. (Turšič 2017e)

Med razlogi za *redno zaposlitev* pa se je izkazalo, da prevladujejo tiste značilnosti rednega delovnega razmerja, ki niso značilne za samozaposlitev in ki zagotavljajo ekonomsko, pravno in socialno varnost posameznice, torej večja stalnost, rednost dohodkov in delavske pravice. Podobno je bilo poudarjeno v intervjujih, kjer je bilo poudarjeno predvsem pomanjkanje možnosti za plačano bolniško odsotnost v primeru (samostojnega) podjetništva:

»..kar se tiče bolniške, če imaš svoj s.p. je to zelo težko, težko greš na bolniško, sploh če delaš sam, a ne, ker jaz na primer zdaj sem sama in če grem jaz na bolniško to imam jaz potem avtomatsko izpad dohodka, ker namesto mene nihče ne more lektorirat.« (Turšič 2017b)

»..je pa tako da recimo a veste v družinskem podjetju je težko res ne smeš biti nikoli bolan, včasih pride do obdobja, ko se na nek način izgoriš, ko je res fino da te mogoče življenje opozori tudi z leti zaradi preobremenjenosti lahko res pride tudi do zdravstvenih težav.« (Turšič 2017e)

Med sveže samozaposlenimi udeleženkami programa Spodbujanje ženskega podjetništva lahko zaznamo širok nabor različnih razlogov za samozaposlitev, različne preference glede dela, ki ga opravljajo ter različne želje v primeru, da bi imele več možnosti za izbiro dela oziroma zaposlitve. Delež tistih, ki bi raje bile redno zaposlene kot samozaposlene (35%) ter njihovi razlogi za to, odražajo realnost mnogih samozaposlenih, ki na tak način delajo predvsem iz nuje. Iz tovrstnih primerov izhajajo tudi številne kritike (predvsem prisilnega) samozaposlovanja, katerega porast v določeni meri odraža pomanjkanje rednih zaposlitev za poln delovni čas z različnimi pripadajočimi pravicami in elementi varnosti (Dennis 1996, 645). Problematično je tudi avtomatično enačenje porasta v samozaposlovanju z večjim podjetniškim duhom in talentom v družbi, saj je samozaposlitev pogosto izbrana kot edina možnost, ki jo (brezposelna) oseba ima (Dawson in drugi 2009, 1). Poleg tega rast samozaposlenih med tistimi, ki si želijo določeno fleksibilnost v delovnem času in možnost samostojnega razporejanja le-tega, kaže predvsem na dejstvo, da delodajalci v primeru rednih delovnih razmerij tega ne omogočajo (prav tam), kljub temu, da jim zakonodaja to omogoča.

Da je pomanjkanje priložnosti za redno zaposlitev v veliki meri vplivalo tudi na odločitve udeleženk programa, kažejo odgovori na vprašanje, kateri razlog je v največji meri vplival na njihovo odločitev za samozaposlitev (graf 4.6). Največ anketirank (31) je odgovorilo, da je bil razlog, ki je v največji meri vplival na njihovo odločitev, pomanjkanje priložnosti za redno zaposlitev. Podatki skladno s kritikami potrjujejo, da določen delež ljudi (v primeru tokratne raziskave 35%) vstopa v samozaposlitev predvsem zaradi pomanjkanja drugih možnosti, saj jim samozaposlitev predstavlja enega izmed redkih mogočih izhodov iz brezposelnosti. Ti primeri so se jasno pokazali tudi v intervjujih, ko so intervjuvanke govorile o poti, ki jih je pripeljala do sedanjega samostojnega podjetništva:

»..in bom rekla te zaposlitve ni bilo ../ ampak potem se mi je vmes zgodila izguba službe, ki je nisem planirala.« (Turšič 2017c)

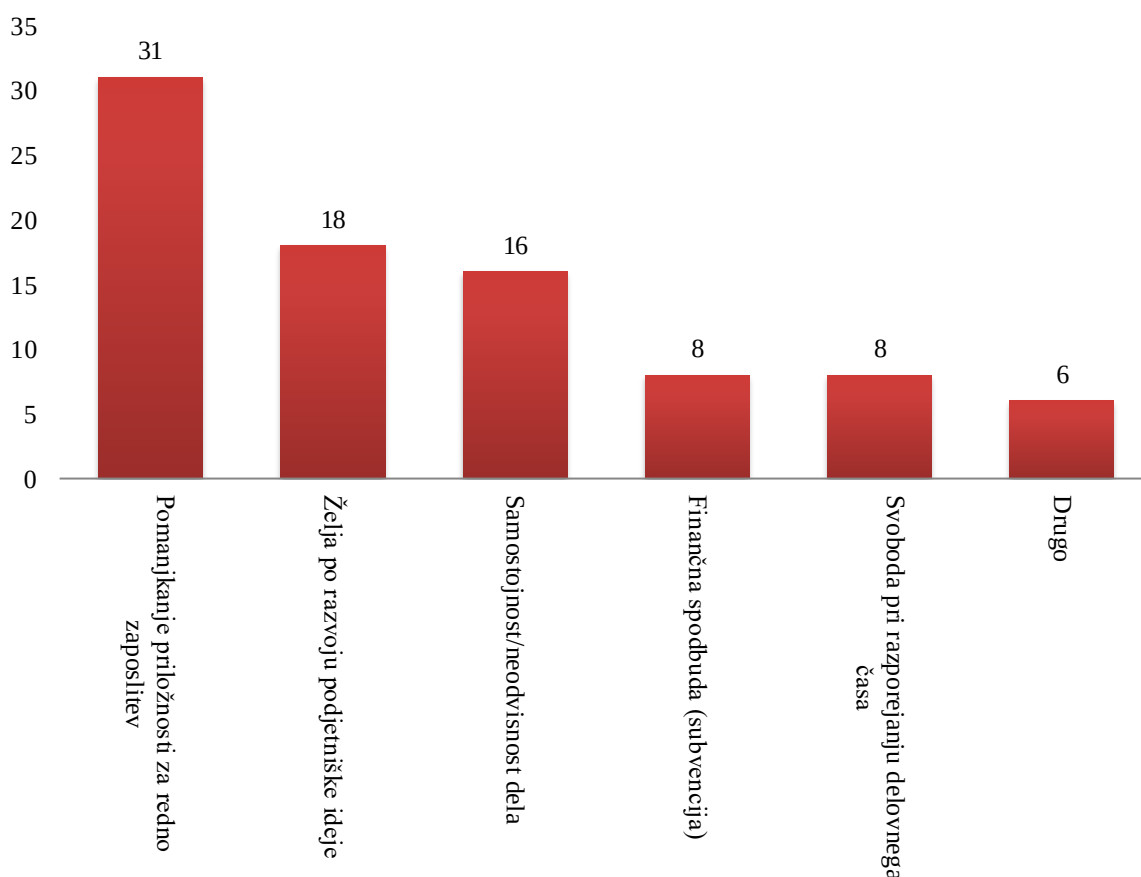
»..jaz sem v bistvu tik pred odhodom v pokoj po redni delovni dobi / ker smo vsi trije v družini brez dohodka/ da mi je bilo to v resnici tudi edini izhod.« (Turšič 2017c)

»..tako da to je bil bolj izhod v sili.« (Turšič 2017d)

»..samo jaz se sprašujem, a so vsi ti, ki se odločajo za to, res srečni. Ker jaz bom tukaj tako rekla, tukaj se lahko rešujejo enako situacije za preživetje, kar je pa v bistvu narobe.« (Turšič 2017c)

»..mislim odločitev, ne. To je bolj prišlo iz tega ker sem veliko službo iskala, pa precej neuspešno pa tako potem lansko leto sem v bistvu pristala malo v agenciji na hitro, pa sem videla da se res nikakor ne poštekamo in sem potem spet na Zavodu pristala ker niso hoteli nekako pogodbe dati in potem sem padla v to zgodbo teh podjetnic.« (Turšič 2017f)

Graf 4.6: Kateri razlog je v največji meri vplival na vašo odločitev za samozaposlitev?



Raznolikost odgovorov in razlogov za samozaposlitev kaže tudi na raznolikost načinov, kako so zahteve po podjetnosti in fleksibilnosti interpretirane s strani posameznikov ter kako se ti na njih odzivajo. Gre za procese usklajevanja različnih sporočil, pritiskov in navodil o tem, kdo naj bi posameznik bil in kako naj bi deloval ter posledično mešane, celo protislovne odzive (Sturdy in Wright 2008, 429). V primeru sveže samozaposlenih žensk bi to na primer pomenilo razumevanje dejstva, da druge izbire nimajo in se torej prilagodijo situaciji, a da istočasno znotraj nje kljub nekaterim negativnim značilnostim uživajo v elementih samostojnosti ter odsotnosti nadrejenih.

4.4 Interpretacija stanja danes

Po analizi strukture anketirank, se lahko posvetimo interpretaciji rezultatov ankete, ki bolj neposredno odgovarjajo na zastavljena raziskovalna vprašanja. Najprej se bomo posvetili raziskovalnima vprašanjema, ki se osredotočata na razumevanje in interpretacijo današnje situacije na trgu dela:

Kje podjetnice vidijo razloge za lastno brezposelnost (pred odprtjem podjetja)?

Kje podjetnice vidijo razloge za sodobno situacijo na trgu dela (pomanjkanje zaposlitev, nizki standardi dela)?

Dve anketni vprašanji sta bili usmerjeni na brezposelnost ter odgovornost, vezano na njo - prvo izmed teh je bilo zastavljeno bolj splošno, drugo pa se je nanašalo neposredno na anketiranke. Vprašanje, ki je raziskovalo pričakovanja in opredelitev odgovornosti brezposelnosti na splošno, je raziskovalo, kaj anketiranke mislijo, da bi morali posamezniki storiti, da se izognejo brezposelnosti. Od podanih trditev so najvišjo stopnjo strinjanja izrazile pri *sprejeti delo, ki zahteva nove veščine in znanja* (deloma + popolnoma se strinjam: 75%, povprečje 3,9), sledilo je *sprejeti začasno zaposlitev* (deloma + popolnoma se strinjam: 70%, povprečje 3,8). Anketiranke večinsko torej verjamejo, da bi se ljudje, da se izognejo brezposelnosti, morali prilagajati predvsem v smislu manjše stalnosti in trajnosti dela ter v obliki *dodatnih usposabljanj*, tudi ko je to *na lastne stroške* (deloma + popolnoma se strinjam: 64%).

Graf 4.7: Da se izognejo brezposelnosti, bi ljudje morali:

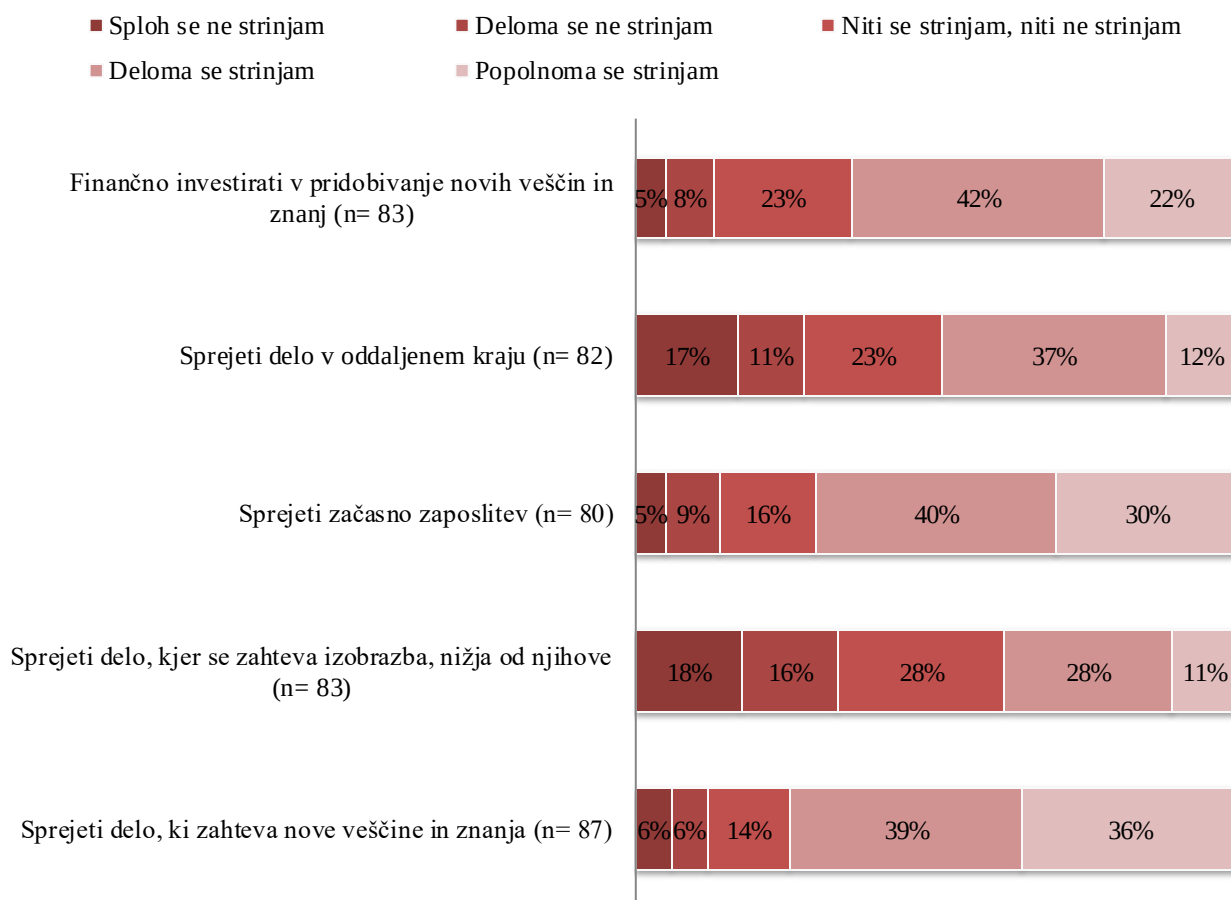


Tabela 4.3: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »Da se izognejo brezposelnosti, bi ljudje morali:«

	Povprečje
Sprejeti delo, ki zahteva nove veščine in znanja	3.9
Sprejeti delo, kjer se zahteva izobrazba, nižja od njihove	3.0
Sprejeti začasno zaposlitev	3.8
Sprejeti delo v oddaljenem kraju	3.2
Finančno investirati v pridobivanje novih veščin in znanj	3.7

Podjetni način mišljenja, celo način življenja, naj bi vključeval aktivnosti, kot je pridobivanje novih veščin in znanj, s čimer gre med drugim za naslavljanje družbenih in strukturnih problemov, kot je brezposelnost, na individualni ravni (Costa in Brunila 2016, 20). Poleg tega je za prekarno delo in prekarno življenje, ki vključuje vmesna obdobja brezposelnosti, značilno

tudi tovrstno dodatno usposabljanje ter ure neplačanega dela, namenjenega vzpostavljanju socialnih mrež, izobraževanjem in podobno - ne glede na to, da ni nikakršnih zagotovil, da bodo dodatne dejavnosti izboljšale tvoj položaj (Standing 2011, 120). O aktivnosti v času brezposelnosti in opravljanju različnih oblik dela v tem obdobju, ter težavah z usklajevanjem le-teh z udeležbo na usposabljanjih so spregovorile tudi intervjuvanke: »Dejansko vsa dekleta, ki smo bile tam na tem izobraževanju nismo bile tako brezposelne, da bi zdaj doma sede, a ne, ampak smo imele pravzaprav vsaka svoje zadolžitve. Vse smo bolj kot ne delale preko avtorskih pogodb še zmeraj, a ne, in potem je bilo včasih to kar težko.« (Turšič 2017b)

Po drugi strani se anketiranke v manjši meri strinjajo s tem, da bi ljudje morali *sprejeti delo, kjer se zahteva izobrazbo, nižjo od svoje* (deloma + popolnoma se strinjam: 29%, povprečje 3,0) ter *delo v oddaljenem kraju* (deloma + popolnoma se strinjam: 49%, povprečje 3,2).

Ob tem je zanimivo predvsem to, da osebe, ki so v Sloveniji prijavljene kot brezposelne v evidenci Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, morajo sprejeti natanko tovrstna dela. Zakon o urejanju trga dela v 8. členu brezposelno osebo definira med drugim kot osebo, ki je »pripravljena sprejeti ustrezno oziroma primerno zaposlitev«. 13. člen nadalje pojasnjuje, da je primerna zaposlitev tista, ki od kraja bivanja osebe ni oddaljena več kot 3 ure vožnje z javnim prevozom ali prevozom, ki ga organizira delodajalec, ter da gre za zaposlitev, ki je lahko eno raven izobrazbe nižja od pridobljene ravni izobrazbe brezposelne osebe.

Anketiranke se glede na rezultate ne strinjajo z načini prilagajanja, ki ga od brezposelnih pričakuje država preko Zavoda za zaposlovanje, v veliki meri pa vseeno menijo, da bi si brezposelni morali prizadevati za pridobivanje novih znanj in veščin ali sprejeti začasne oblike zaposlitev. To se v veliki meri sklada z realnostjo na trgu dela, kjer je, kot smo videli v prejšnjem poglavju, v večini primerov, sploh za mlade ženske, edina možnost zaposlitve tista za določen čas.

Vprašanje, usmerjeno v raziskovanje tega, kje anketiranke vidijo odgovornost za lastno brezposelnost pred tokratno samozaposlitvijo in odgovori nanj so prikazani v grafu 4.8. Anketiranke so povedale, v kolikšni meri se strinjajo, da so določeni razlogi vplivali na trajanje njihove brezposelnosti, pri čemer so lahko izbirale med razlogi, ki so ozko usmerjeni na njih same in njihovo delovanje (npr. pomanjkanje znanj in veščin) do takih, ki se nanašajo na širše, strukturne pogoje, v katerih osebe živijo (npr. globalna konkurenca).

Graf 4.8: V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštet razlogi vplivali na trajanje vaše brezposelnosti?

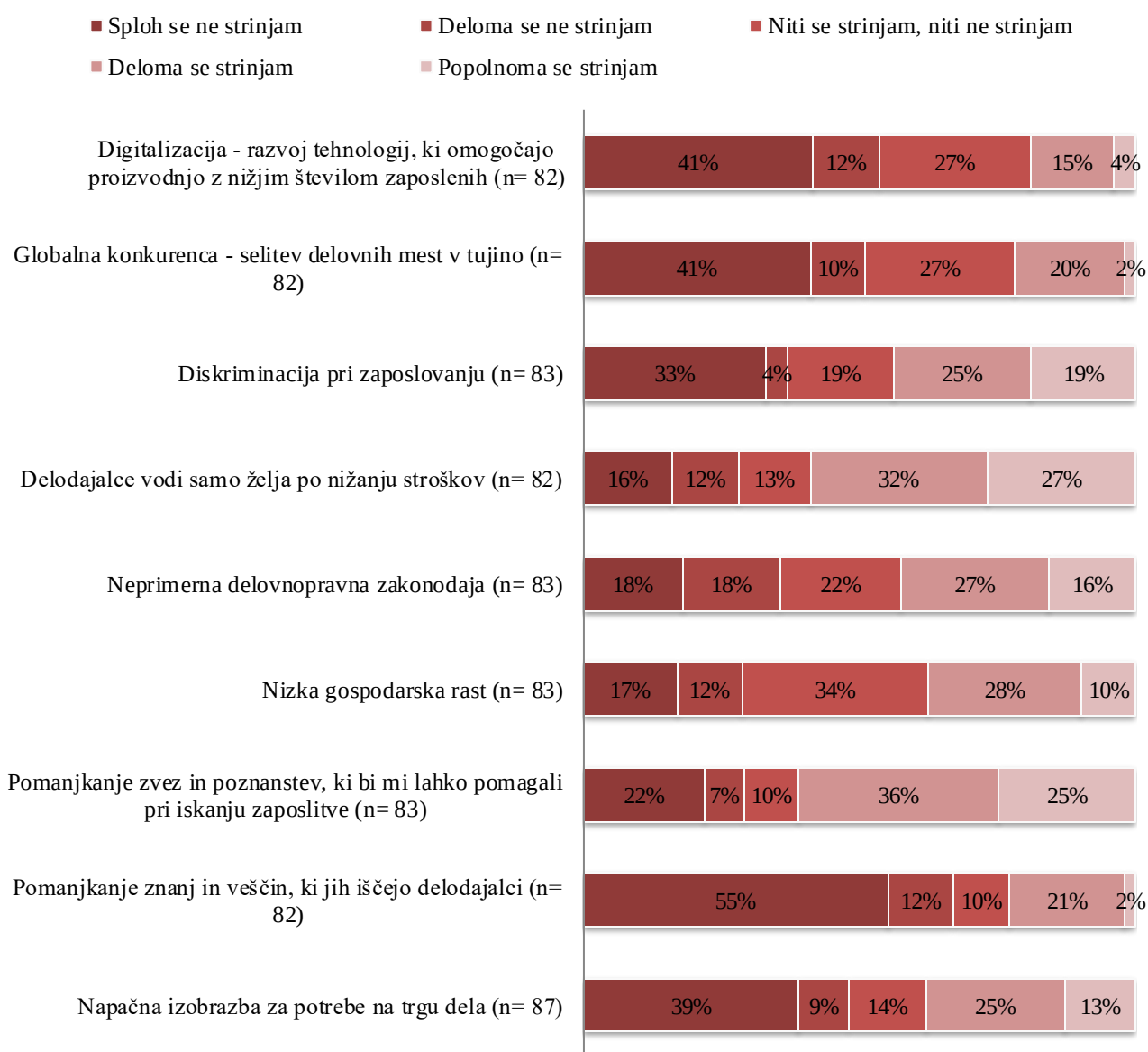


Tabela 4.4: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštet razlogi vplivali na trajanje vaše brezposelnosti?«

	Povprečje
Napačna izobrazba za potrebe na trgu dela	2.6
Pomanjkanje znanj in veščin, ki jih iščejo delodajalci	2.0

Pomanjkanje zvez in poznanstev, ki bi mi lahko pomagali pri iskanju zaposlitve	3.4
Nizka gospodarska rast	3.0
Neprimerna delovnopravna zakonodaja	3.0
Delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov	3.4
Diskriminacija pri zaposlovanju	3.0
Globalna konkurenca - selitev delovnih mest v tujino	2.3
Digitalizacija - razvoj tehnologij, ki omogočajo proizvodnjo z nižjim številom zaposlenih	2.3

Najvišji delež strinjanja (deloma + popolnoma se strinjam) so anketiranke izrazile ob razlogu *pomanjkanje zvez in poznanstev* (61%), sledila sta *delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov* (59%) ter *diskriminacija pri zaposlovanju* (44%). Povprečja podobno kot razloge z najvišjo stopnjo strinjanja pokažejo *pomanjkanje zvez in poznanstev* (3,4) ter *delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov* (3,4). *Diskriminacija pri zaposlovanju* je v tem primeru izenačena z razlogoma *nizka gospodarska rast* in *neprimerna delovnopravna zakonodaja*, ki so vse v povprečju prejele vrednost 3,0.

Visoko strinjanje z vplivom pomanjkanja zvez in poznanstev na iskanje zaposlitve kaže na razumevanje realnosti s strani anketirank ter dejstva, da posameznikovi »socialni viri«, »socialni kapital« in »socialne mreže« vplivajo na iskanje dela in zaposlitve (Manroop in Richardson 2015, 209). Vpliv naštetih elementov je odvisen od tega, kakšen vpliv in lastne mreže imajo 'zveze in poznanstva' posameznika ter od tega, ali in na kakšen način jih ta uporabi, a vendar je jasno, da ta razlog ima vpliv na iskanje dela in zaposlitev (prav tam). Čeprav je prisotnost ali odsotnost socialne mreže in zvez vezana na posameznika, vseeno ne moremo trditi, da anketiranke torej večinsko menijo, da je odgovornost na njih samih, saj gre pri temu razlogu le delno za aktivnost posameznika, ter v večji meri za vpliv tega, kje je bil posameznik rojen, je odraščal, kje se je šolal, od izobrazbe staršev in podobno.

Naslednji razlog, kjer je izražena visoka stopnja strinjanja, je trditev, da *delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov*. Tudi tukaj vidimo, da ne gre za razloge, ki se vežejo na posameznika, ampak na nadrejene oziroma delodajalce. Njihovo predvidevanje o pomembnosti tega razloga, ter da delodajalce v (neoliberalnem) kapitalizmu vodi – in jih za uspeh v tem sistemu mora

voditi – predvsem nižanje stroškov ter višanje profitov je skladno z realnostjo. V kapitalističnem sistemu so vsi akterji odvisni od trga, kar pomeni da se prilagajajo zahtevam, kot sta konkurenčnost in višja produktivnost dela (Meiksins Wood 2005, 9). Tovrstni sistem spodbuja in nagraduje tiste ekonomske akterje – delodajalce – ki delajo na nižanju stroškov dela. Predvsem takrat, ko nestabilnost in nestalnost dela in zaposlitev zadane velik del delovnega prebivalstva, pa se že tako močnejši položaj delodajalcev še okrepi in jim olajša uporabo moči, ki jih imajo, med drugim zato, ker se tudi v primeru kršitev zakonodaje delavke in delavci manj verjetno uprejo, tudi zaradi večje konkurence za kakršnokoli delo (Bourdieu 1998, 84).

Tretji najbolj pogost razlog – *diskriminacija pri zaposlovanju* – prav tako odgovornosti ne prelaga na posameznike, temveč ponovno izpostavlja vpliv delovanja tistih, ki zaposlujejo, torej delodajalcev in tistih, ki to dopuščajo – torej države preko zakonodaje in nadzornih služb. Tudi tukaj je torej vidna relativno visoka stopnja razumevanja anketirank o stanju na trgu dela. Kot najverjetneje vedo iz lastnih izkušenj, je diskriminacija na podlagi spola ter drugih osebnih značilnosti še vedno prisotna pri zaposlovanju. Diskriminacija tako na podlagi spola kot starosti je bila izpostavljena tudi v intervjujih:

»..in nekako, bom rekla, po tej diplomi do dekleta bom rekla v rodni dobi tako in potem tudi težje zaposljiva, se mi zdi, da se jih potem delodajalci bolj kot ne otesajo. In mislim, da je to vzrok, se pravi dati prednost ženskam, ki smo načeloma v slabšem položaju, kar se tiče zaposljivosti kot moški.« (Turšič 2017b)

»...že ko sem iskala zaposlitev je bilo to v bistvu zelo starejše ljudi enostavno odkenslajo na Zavodu za zaposlovanje.« (Turšič 2017c)

Na drugem polu odgovorov, med razlogi, ki so dobili najvišjo stopnjo nestrinjanja, najdemo *digitalizacijo* (sploh se ne strinjam: 44%, povprečje 2,3), *globalno konkurenco* (sploh se ne strinjam: 44%, povprečje 2,3) in *pomanjkanje znanja in veščin, ki jih iščejo delodajalci* (sploh se ne strinjam: 55%, povprečje 2,0). Ti rezultati potrjujejo prejšnje, in sicer da anketiranke ne verjamejo, da je na njih odgovornost za lastno brezposelnost, da ne krivijo pomanjkanja specifičnih lastnosti, znanj in veščin. S tem izražajo določeno stopnjo dvoma v sistem, ki jim dopoveduje predvsem, naj se same izpopolnijo, dodatno usposobijo in drugače prilagodijo zahtevam. Zanimivi so tudi odzivi na nizko stopnjo pripisovanja pomena razlogom, ki simbolizirajo določene elemente globalnega kapitalizma – digitalizacije in globalne konkurence ter s tem seljenja delovnih mest. Odzivi na oba razloga so bili skoraj identični. Večina anketirank je odgovorila, da se s trditvijo, da so ti razlogi imeli vpliv na njihovo trajanje

brezposelnosti, deloma ali sploh ne strinjajo. Procesi, kot je tehnološki razvoj in splošno digitalizacija, so sicer eden izmed načinov, kako lastniki kapitala zmanjšajo stroške dela s tem, da je za enake proizvodne procese potrebno manjše število ljudi. Posledično se poveča število brezposelnih, kar ponovno poveča konkurenco med njimi, poveča pritisk na nižanje plač in zmanjševanje pravic iz dela, kar dodatno izboljša položaj kapitala (Harvey 2005, 141). Odgovore anketirank lahko interpretiramo kot nizko stopnjo razmišljanja anketirank o sebi v kontekstu globalnega ekonomskega sistema, ter zanemarjanje vplivov le-tega na njihova življenja. Istočasno so lahko odgovori povezani s sektorji, v katerih so ali so bile aktivne, za katere je v manjši meri pomemben vpliv tovrstnih globalnih vplivov.

Pregled razumevanja situacije na trgu dela danes nadaljujemo z interpretacijo odgovorov na vprašanje, v kolikšni meri določeni pojmi opisujejo slovenski trg dela. Pri tem nas je zanimalo predvsem, v kolikšni meri se anketiranke zavedajo realnosti trga dela danes ter s tem pogojev, znotraj katerih delujejo same ter ostali delovno aktivni prebivalci in prebivalke.

Graf 4.9: V kolikšni meri spodaj naštetih pojmi po vašem mnenju opisujejo trg dela danes v Sloveniji?

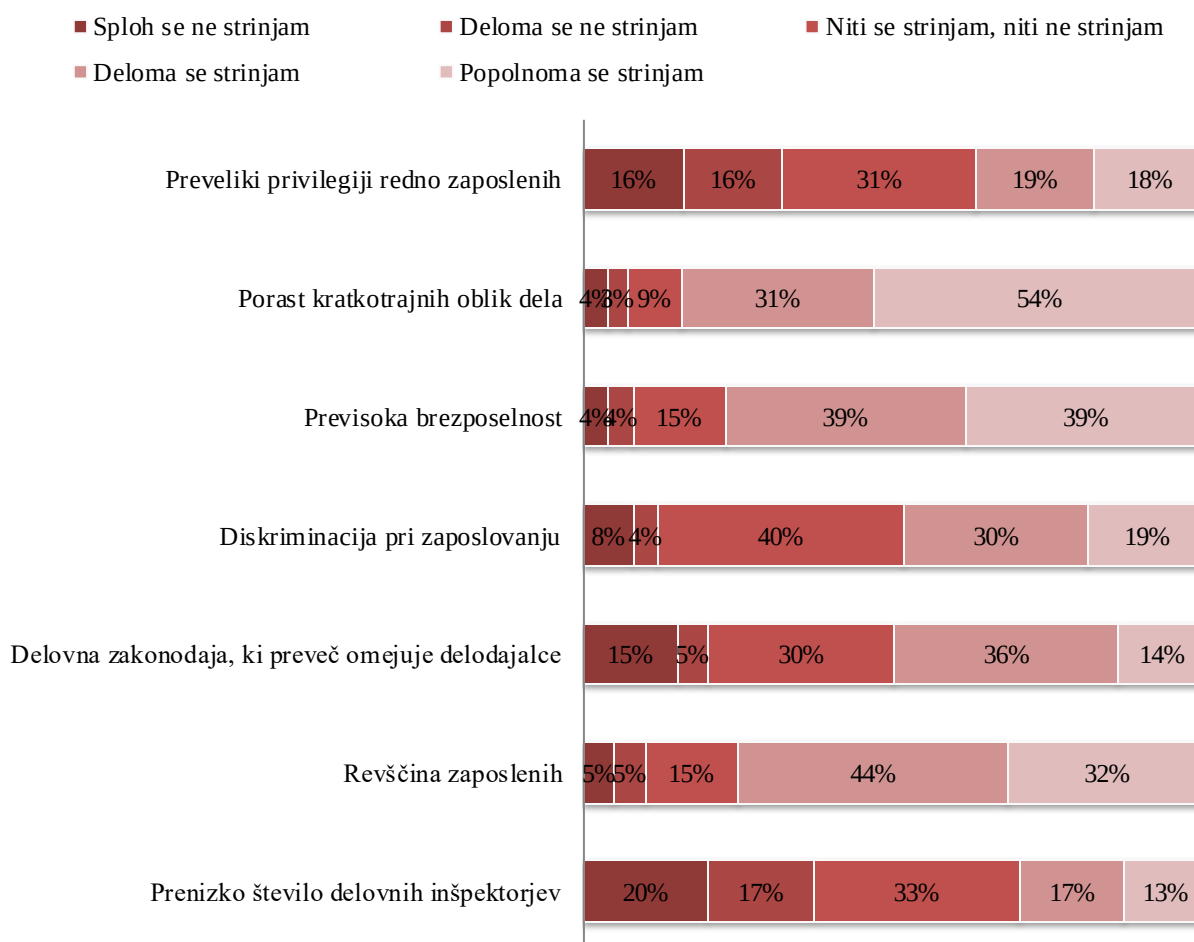


Tabela 4.5: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »V kolikšni meri spodaj naštetih pojmi po vašem mnenju opisujejo trg dela danes v Sloveniji?«

	Povprečje
Prenizko število delovnih inšpektorjev	2.9
Revščina zaposlenih	3.9
Delovna zakonodaja, ki preveč omejuje delodajalce	3.3
Diskriminacija pri zaposlovanju	3.5
Previsoka brezposelnost	4.1
Porast kratkotrajnih oblik dela	4.3

Značilnosti, ki po mnenju anketirank v največji meri opisujejo trg dela danes v Sloveniji, so *porast kratkotrajnih oblik dela* (povprečje 4,3, deloma + popolnoma se strinjam: 85%), *previsoka brezposelnost* (povprečje 4,1, deloma + popolnoma se strinjam: 78%) ter *revščina zaposlenih* (povprečje 3,9, deloma + popolnoma se strinjam: 76%). Kot smo lahko videli v prvih dveh poglavjih, omenjene lastnosti dobro opišejo sodobni trg dela v Sloveniji, predvsem rast kratkotrajnih oblik dela.

Trditev, ki je bila druga v vrsti tistih z nizko stopnjo strinjanja kot značilnost trga dela predlaga *prevelike privilegije redno zaposlenih*. Deloma ali popolnoma se je s trditvijo strinjalo 37%, kar je v primerjavi z ostalimi trditvami malo. Tudi ko pogledamo primerjavo povprečij, gre za trditev z drugo najnižjo vrednostjo (3,1). Iz tega lahko sklepamo, da večina anketirank ne verjame v to, da imajo redno zaposleni preveč pravic – v kolikor bi ta trditev imela visoko stopnjo strinjanja, bi namreč lahko predvidevali, da je med redno zaposlenimi in prekarnimi delavci vzpostavljen konflikt.

Najmanj anketirank se je deloma ali popolnoma strinjalo s trditvijo, da je značilnost trga dela v Sloveniji *prenizko število delovnih inšpektorjev* (30%). Kljub nizkemu strinjanju med vprašanimi, je prenizko število inšpektorjev, ki delujejo na področju dela, eden bolj perečih problemov. Zavedajo se ga številni akterji, vključno z državo (kot smo videli v prvem poglavju), ki pa prednost daje fiskalni vzdržnosti. Kljub visoki stopnja zavedanja na tej ravni, je število delovnih inšpektorjev očitno tema, ki ne pride do javnosti, čemur bi lahko pripisali tudi manj pritiskov za izboljšanje situacije. Pomanjkanje inšpekcijskega nadzora je namreč eden od razlogov, za izjemno omejen nadzor nad delodajalci, kar jim ponovno daje dodatno moč in samozavest v kršitvah, saj je verjetnost odkritja in sankcioniranja relativno nizka. Na kadrovske podhranjenosti opozarja tudi Inšpektorat Republike Slovenije za delo (2017, 14) v svojih letnih poročilih, kjer poročajo, da je nastala situacija 'resna težava', ter da število poslovnih subjektov raste, število inšpektorjev pa pada, kar onemogoča sprotno obravnavo prejetih prijav.

Anketiranke torej na trgu dela v Sloveniji zaznavajo revščino zaposlenih, brezposelnost in porast kratkotrajnih oblik dela. Nadalje nas je zanimalo, kje vidijo razloge za opisano situacijo ter kateri so akterji ali procesi, zaradi katerih je stanje danes takšno. Odgovori (graf 4.10) se razlikujejo od odgovorov na vprašanje, katere izmed značilnosti so vplivale na brezposelnost anketirank, ko so torej odgovarjale za situacijo na ravni posameznic. Ko govorimo o splošnem

stanju na trgu dela, za najbolj vplivne razloge anketiranke označujejo *nizko gospodarsko rast* (deloma + popolnoma se strinjam: 64%, povprečje 3,7) ter *željo po nižanju stroškov, ki vodi delodajalce* (deloma + popolnoma se strinjam: 63%, povprečje 3,8). Povprečne vrednosti kot pomembne razloge identificirajo še *neprimerno delovnopravno zakonodajo* (3,6) ter *pomanjkanje državnih spodbud za zaposlovanje* (3,5). Visoko stopnjo strinjanja sta prejela tudi razloga *pomanjkanje znanja in veščin, ki jih iščejo delodajalci* (deloma in popolnoma se strinjam: 55%) ter *neprilagodljivost iskalcev zaposlitve* (deloma in popolnoma se strinjam: 52%).

Graf 4.10: V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštet razlogi vplivali na trenutno stanje na trgu dela?

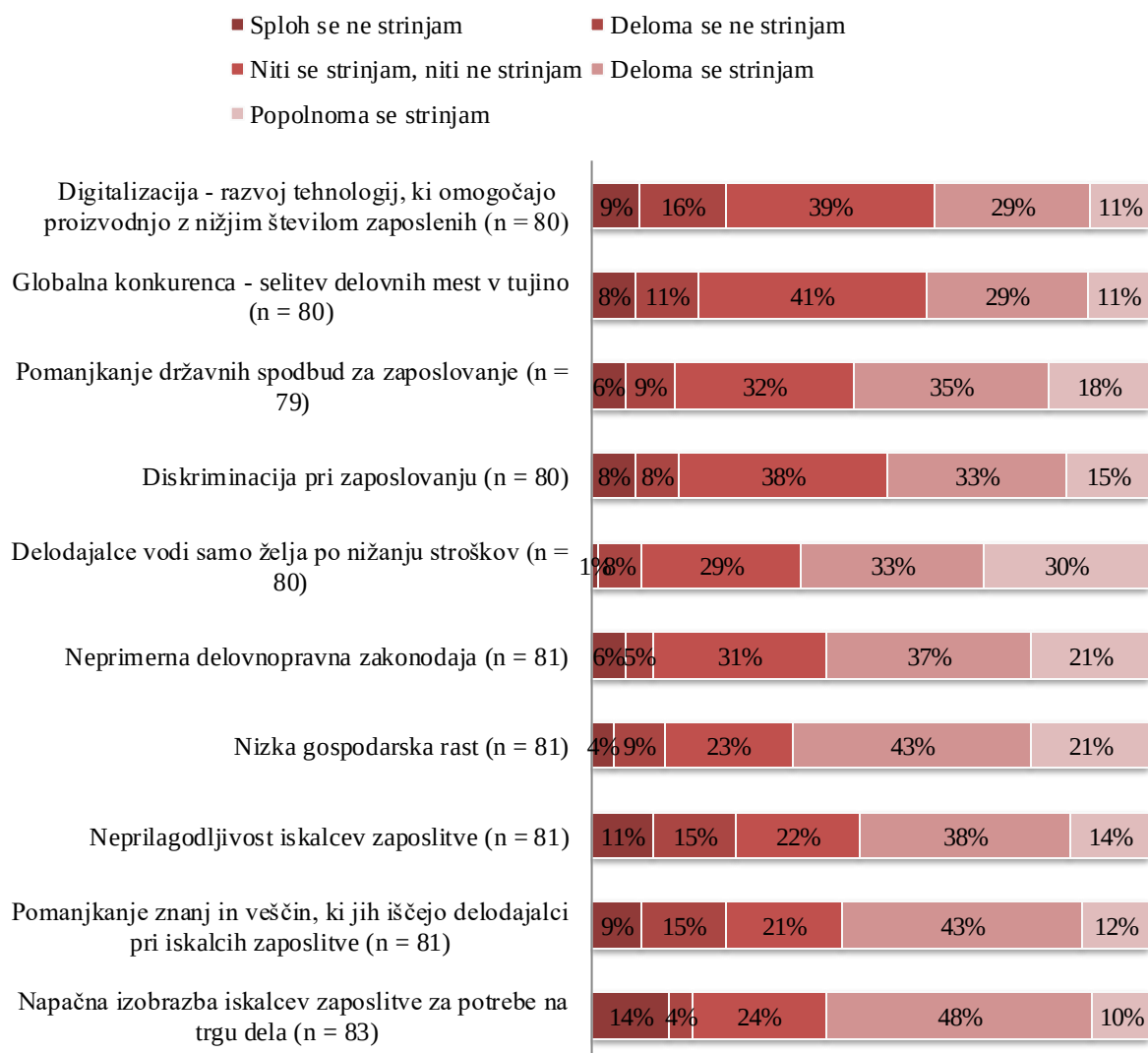


Tabela 4.6: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštet razlogi vplivali na trenutno stanje na trgu dela?«

	Povprečje
Napačna izobrazba iskalcev zaposlitve za potrebe na trgu dela	3.3
Pomanjkanje znanj in veščin, ki jih iščejo delodajalci pri iskalcih zaposlitve	3.4
Neprilagodljivost iskalcev zaposlitve	3.3
Nizka gospodarska rast	3.7
Neprimerna delovnopravna zakonodaja	3.6
Delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov	3.8
Diskriminacija pri zaposlovanju	3.4
Pomanjkanje državnih spodbud za zaposlovanje	3.5
Globalna konkurenca - selitev delovnih mest v tujino	3.3
Digitalizacija - razvoj tehnologij, ki omogočajo proizvodnjo z nižjim številom zaposlenih	3.1

Najbolj pogosti trije razlogi se nahajajo na ravneh družbe, ki so višje od posameznika. Od delodajalcev, ki želijo predvsem nižati stroške, do nizke gospodarske rasti in neprimerne delovnopravne zakonodaje. Odgovor, ki je prejel najvišjo stopnjo strinjanja, torej nizka gospodarska rast, je splošno priznana kot eden najbolj pomembnih razlogov za spremembe na trgu dela, predvsem naj bi gospodarska rast skoraj avtomatično pomenila rast v številu delovnih mest in nižanju brezposelnosti. Meritve gospodarske rasti in z njo bruto domačega proizvoda posameznih držav so merilo moči države, ter vodijo oblikovanje politik, ki so usmerjene v vse, kar gospodarsko rast spodbuja ter se izogibajo vsemu, kar naj bi jo oviralo (Fioramonti 2013, 3). Gospodarska rast in njeni učinki so v realnosti precej bolj kompleksni, in nikakor ne pomenijo avtomatično izboljšanja življenj prebivalcev. Gospodarska rast lahko soobstaja z večanjem neenakosti v družbi in s tem z revščino določenih skupin (zaposlenih), ter s prekarizacijo na trgu dela (porastom kratkotrajnih oblik dela) (Fioramonti 2013, 51). Cilj doseganja gospodarske rasti je pogosto celo popolnoma nepovezan z realnimi materialnimi potrebami prebivalstva (Rosa 2009, 77). Da je pomanjkanje gospodarske rasti v praksi res razlog za značilnosti trga dela danes, je zato vprašljivo, ni pa presenetljivo visoko strinjanje s

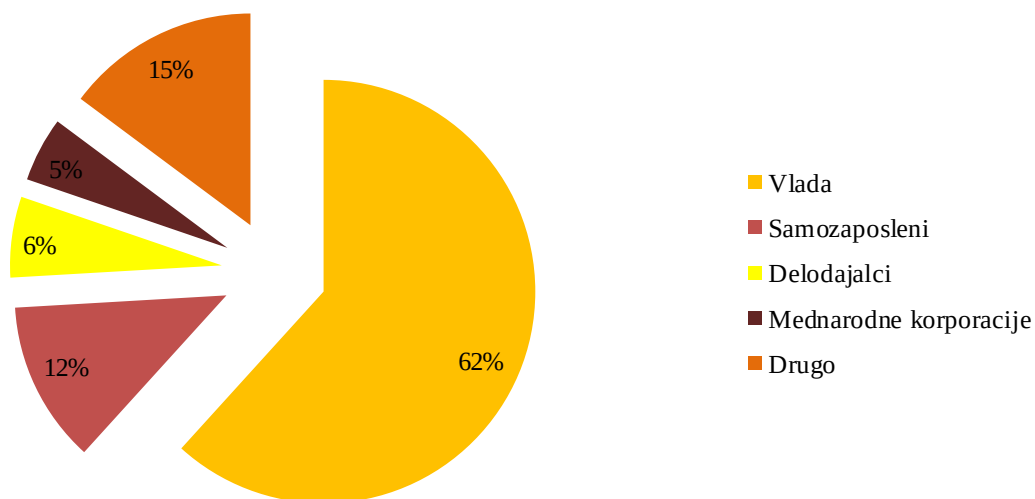
tem elementom med anketirankami, saj poudarjanje nujnosti gospodarske rasti kot rešitve za vse mogoče težave na trgu dela prevladuje tako v politični sferi kot v javnosti.

V primerjavi z razlogi, ki so jih anketiranke označile kot pomembne za lastno brezposelnost, lahko vidimo veliko višje strinjanje z razlogi, ki se tičejo posameznika in njegove aktivnosti. Ob primerjavi povprečij je zaznati veliko razliko, medtem ko je razlog *napačna izobrazba za potrebe na trgu dela* v primeru anketirank v povprečju dobil vrednost 2,6, je ta pri trgu dela narasel na 3.3. Kar se tiče *pomanjkanja znanja in veščin, ki jih iščejo delodajalci*, je razlika v povprečjih še večja, in sicer je povprečna vrednost narasla z 2,0 v primeru brezposelnosti anketirank na 3,4, ko je bilo govora o trgu dela na sploh.

Osnovna razlika med odgovori je tako visok porast strinjanja anketirank z razlogi, ki v večji meri odgovornost za današnje stanje prelagajo na posameznike, njihovo izobrazbo, njihovo znanje in njihovo pripravljenost prilagajati se. Ne glede na to, da anketiranke, ko gre za njihov lastni primer, večinsko ne pristajajo na to, da njihova izobrazba ali pridobljeno znanje in veščine niso 'primerni' za trg dela, se njihovo mnenje spremeni, ko gre za druge ljudi oziroma stanje na trgu dela na sploh. V tem lahko prepoznamo oblike nadzora, in sicer ne od zgoraj, s strani nadrejenih struktur, temveč posameznikov med seboj. (Neo)liberalni načini nadzora in vodenja pomenijo med drugim tudi vzpostavitev mehanizmov, zaradi katerih posamezniki sodelujejo in reproducirajo nadzor nad tem, ali so ostali posamezniki 'pravilno' aktivni, se prilagajajo in podobno (Lorey 2015, 34–35). Zahteve, s katerimi se brezposelni ter delavke in delavci soočajo (fleksibilnost, dodatna usposabljanja in prilagajanja, pristajanje na pogoje dela brez preizpraševanja), te iste osebe prenašajo naprej na ostale, ki so v enaki situaciji. Gre za še eno posledico vesplošno prisotne logike konkurenčnosti neoliberalnega kapitalizma, in z njo uničenje kolektivnih identitet ter solidarnosti (Dorre 2009, 61).

Zadnji sklop vprašanj ankete, ki se je še osredotočal na razumevanje današnjega stanja na trgu dela ter v Sloveniji širše, je anketiranke pozval k temu, da identificirajo najbolj odgovorne akterje ali procese za določene značilnosti trga dela ali socialnega stanja v Sloveniji. Prvo navedeno dejstvo se je nanašalo na 22,4% delež samozaposlenih, ki so v letu 2015 živeli pod pragom tveganja revščine. Anketiranke so za najbolj odgovornega akterja označile vlado (62%), v precej manjši meri pa samozaposlene osebe same (12%), delodajalce (6%) ter mednarodne korporacije (5%). Veliko izmed naštetih akterjev, ki so jim bili predlagani, ni dobilo niti enega glasu s strani anketirank, med njimi so bili redno zaposleni, sindikati, nevladne organizacije, EU ter migracije. Najbolj izstopa torej odgovornost vlade, ki jo anketiranke identificirajo kot tistega akterja, ki ima možnosti ukrepanja, v veliko manjši meri pa še samozaposlene.

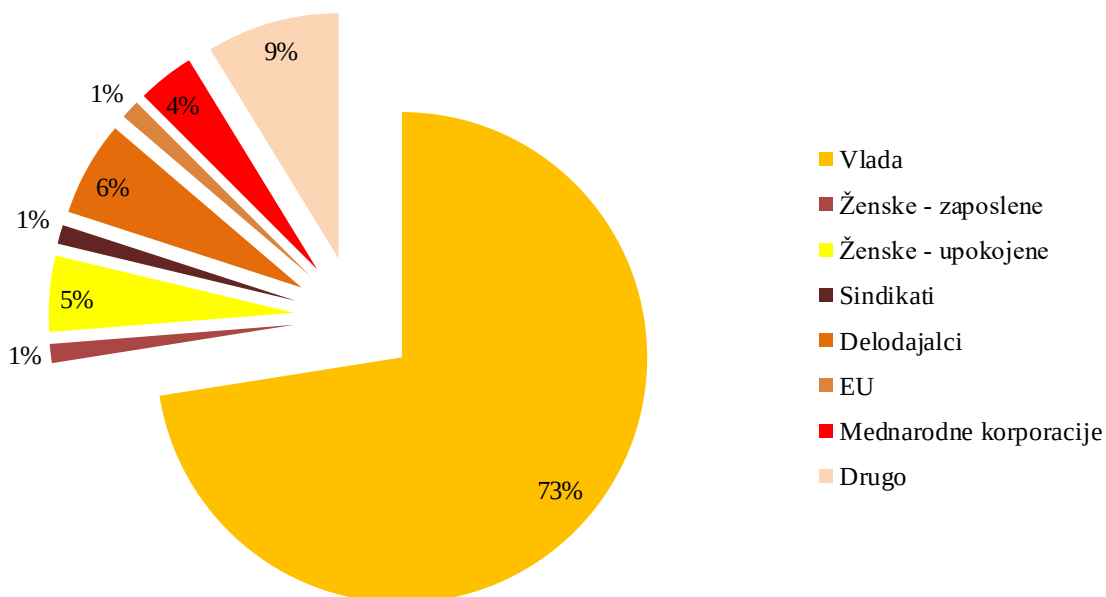
Graf 4.11: V letu 2015 je 22,4% samozaposlenih oseb žvelo pod pragom tveganja revščine. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 81)



Naslednja značilnost s področja revščine, za katero so anketiranke določale odgovornost, se je nanašala na 22,2% delež žensk nad 64 letom starosti, ki so v letu 2015 živele pod pragom tveganja revščine. Ponovno je kot daleč najbolj odgovorna izpostavljena vlada (73%), ter precej manj delodajalci (6%) in upokojene ženske same (5%). Nevladne organizacije ter migracije sta bila edina razloga, ki nista prejela nobenega glasu, medtem ko so preostali razlogi dobili od

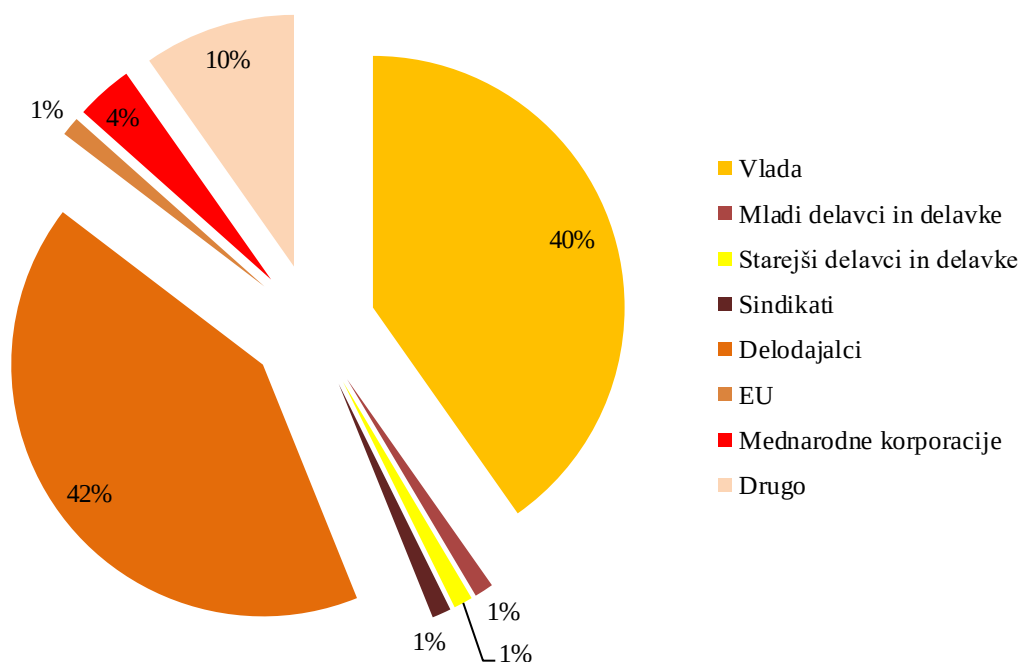
enega do tri glasove (graf 4.12).

Graf 4.12: V letu 2015 je 22,2% žensk, starejših od 64 let živel pod pragom tveganja revščine. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 80)



Na tej točki smo se preusmerili na značilnosti trga dela, ki se tičejo rednih zaposlitev. Anketirankam smo tako podali podatek o tem, da se je v letu 2014 72,2% novo zaposlenih delavk in delavcev med 15. in 25. letom starosti zaposlilo za določen čas (kljub zakonodaji, ki določa, da je ta oblika zaposlitve le izjema). Rezultati odgovorov na to vprašanje se pomembno razlikujejo od prejšnjih dveh in sicer se pojavi deljena odgovornost med vlado (40%) ter delodajalci (42%). Spremembo lahko pripišemo očitni povezavi med zaposlovanjem in delodajalci, ki postavljajo zahteve, v nasprotju z zakonodajo. Vlada v tem scenariju igra predvsem vlogo akterja, odgovornega za zakonodajno podlago in inšpekcijski nadzor, ki bi tovrstno stanje lahko spremenil. Zanimivo tudi tukaj ni zaznati strinjanja z razlogi, ki segajo izven meja nacionalne države, četudi bi bilo mogoče trditi, da se delodajalci z opisanimi načini zaposlovanja prilagajajo globalnim pritiskom in konkurenci.

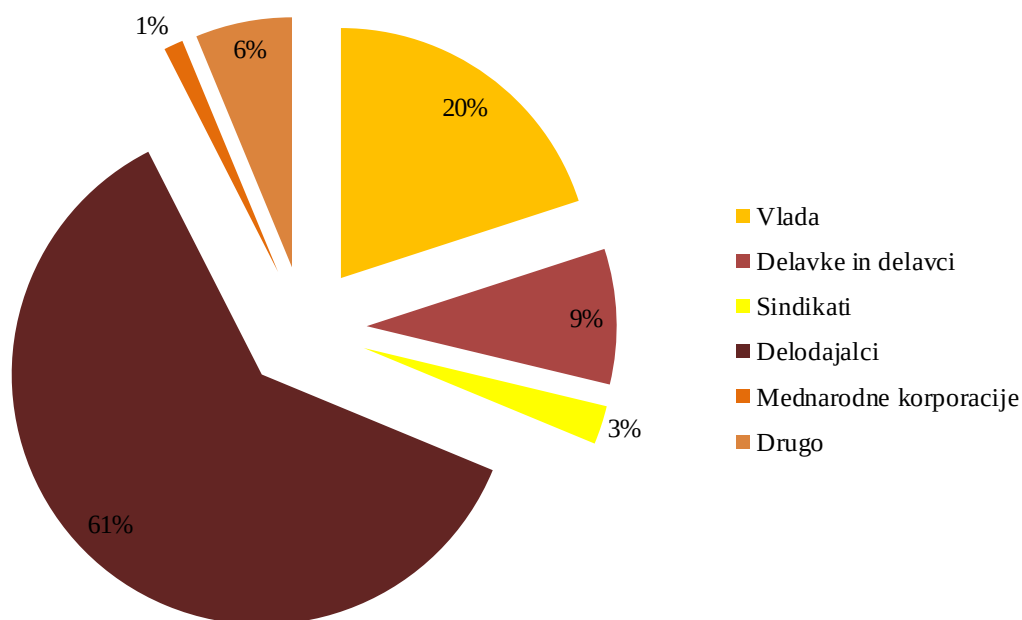
Graf 4.13: V letu 2014 se je 72,7% novo zaposlenih delavk in delavcev, starih med 15 in 25 let, zaposlilo za določen čas. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 80)



Zadnji dve značilnosti trga dela, ki smo jih predstavili anketirankam, sta bila najbolj neposredno vezana na delovno mesto in pogoje, ki jih delavka ali delavec tam ima. Najprej smo izpostavili dejstvo, da večina moških in žensk v Sloveniji poroča o prezentizmu, torej prisotnosti na delovnem mestu kljub bolezni, slabemu počutju ali drugim dejavnikom. Delodajalcem je ponovno namenjen največji delež odgovorov (61%), ki jih označujejo kot najbolj odgovorne za opisano situacijo. Delodajalcem ponovno sledi vlada, tokrat z 20% anketirank, ki ji pripisujejo največji del odgovornosti, ter delavke in delavci sami z 9%.

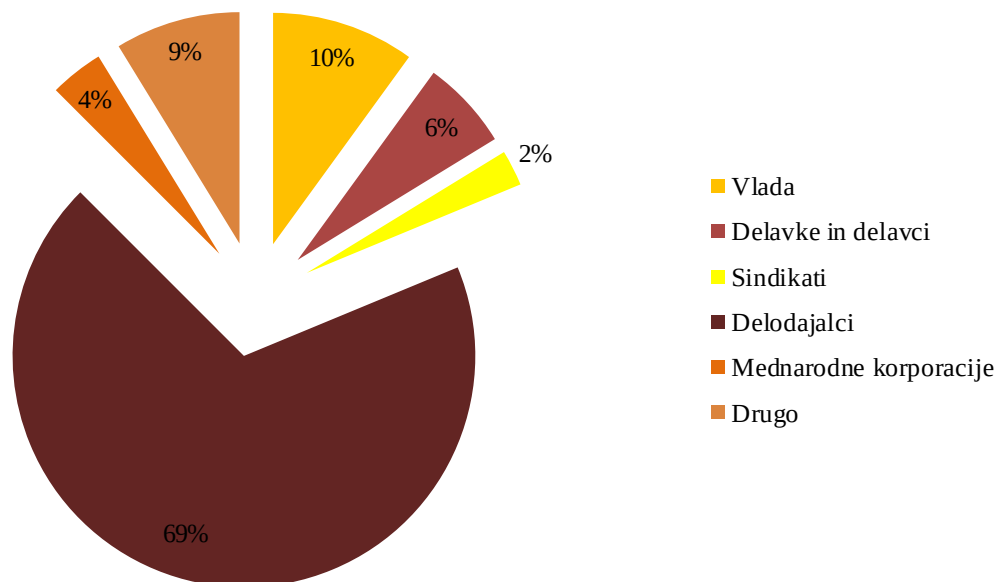
Graf 4.14: 63,1 % žensk in 55,9 % moških v Sloveniji poroča o prezentizmu. V primerjavi s povprečjem v EU 27 je v Sloveniji tudi več delavcev, ki v zadnjih 12 mesecih niso bili na

bolniškem dopustu. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 80)



Zadnji podatek, predstavljen anketirankam, se tiče preobremenjenosti delavk in delavcev v Sloveniji, saj približno tretjina zaposlenih pravi, da jim je dodeljenega več dela, kot ga zmorejo opraviti. Največji delež odgovornosti (69%) je ponovno pripadel delodajalcem, precej manj vladi (10%) ter delavkam in delavcem (6%). Odgovori so v skladu s tistimi na prejšnja vprašanja, kjer je bil delodajalec najbolj jasen nadrejeni akter, ki določa pravila in pogoje, ki oblikujejo dano situacijo.

Graf 4.15: Približno tretjina zaposlenih v Sloveniji poroča o tem, da imajo na delovnem mestu dodeljenega več dela, kolikor ga zmorejo opraviti. Kateri izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo? (n = 80)



Odgovori, ki so jih anketiranke podale na podlagi različnih značilnosti trga dela in socialne situacije širše v Sloveniji danes, kažejo na zelo močno, skoraj izključno definiranje odgovornosti med delodajalci in/ali vlado. Delodajalci prevladajo v primerih, ko gre za situacijo na delovnih mestih ali pri samem procesu zaposlovanja, medtem ko je vlada izpostavljena v primerih, ko gre za širši socialni položaj določenih skupin, za revščino in nadzor nad kršitvami zakonodaje. V majhni meri anketiranke kot akterje, odgovorne za nastalo situacijo, definirajo ljudi, ki so se v njej znašli – od samozaposlenih, preko starejših žensk, do zaposlenih.

Nekateri odgovori pod kategorijo drugo so se osredotočili na raven posameznikov, in sicer je nekaj anketirank odgovorilo, da je razlog za obstoječe stanje »strah pred izgubo službe«, »družben pritisk« in pa »delavci, ker se ne uprejo iz strahu pred izgubo službe«. Vidimo lahko, da ima lahko 'odgovornost' za določeno situacijo, podeljena posameznikom, pomen tudi v smislu, da se ti ne uprejo položaju, v katerem se znajdejo. Razlog za to pomanjkanje upora pa se pogosto skriva v strahu, s katerim posamezniki živijo. Ta je v kontekstu porasta prekarnih oblik dela tipičen tako med prekarnimi delavkami in delavci, ki se zavedajo, da se lahko kmalu konča sodelovanje z delodajalci ali naročniki, v kolikor zahtevajo boljše pogoje, kot tudi med

redno zaposlenimi, katerih pogodbe o zaposlitvi so vedno bolj fleksibilne.

Anketiranke so v izjemno majhni meri kot odgovorne označile akterje ali procese, ki delujejo na nadnacionalni ali globalni ravni (EU, mednarodne korporacije, migracije), kljub temu da imajo lahko ti pomemben vpliv na delovanje tako vlad kot tudi delodajalcev (glej poglavje Neoliberalizem in država). Delno se sicer razumevanje vplivov izven meja države, pokaže med odgovori *drugo*, kjer so anketiranke med drugim navedle razloge, kot je »svetovni sistem, vpeljan s strani elit«, »odzivi naših vlad na zahteve od zunaj«, »dovoljen uvoz iz Kitajske« ter »svetovno stanje«. Ti odgovori nakazujejo določeno stopnjo razumevanja vplivov procesov in akterjev, ki ne delujejo na nacionalni ravni, istočasno pa teh vplivov ne določijo natančno.

Dejstvo, da anketiranke v veliki meri odgovornost za situacijo na trgu dela danes pripisujejo delodajalcem ali vladi, istočasno nakazuje akterje, od katerih torej pričakujejo ukrepanje oziroma akterje, na katere bi v primeru upora obstoječim razmeram po njihovem mnenju bilo smiselno izvajati pritisk.

4.5 Pogled v prihodnost

Zadnji del ankete je bil posvečen vprašanjem o prihodnosti ter možnosti sprememb, tako na ravni posameznic kot trga dela. Raziskovalni vprašanji, ki se dotakneta tega področja, sta:

- *Kako podjetnice vidijo prihodnost?*
- *Kje podjetnice vidijo možnosti sprememb v prihodnosti?*

Prvi sklop vprašanj, namenjen pregledu ocen prihodnosti anketirank, je vključeval opredelitev anketirank med dvema nasprotnima pojmom. Preverjali smo njihova pričakovanja glede prihodnosti, pri čemer smo to naredili tako na primeru njihove lastne prihodnosti, prihodnosti trga dela v Sloveniji, ter prihodnosti sveta. Anketiranke so ocenjevale verjetnost lastnosti prihodnosti, pri čemer so imele možnost izbire šestih točk med nasprotnima pojmom. Za lažji pregled podatkov in enostavno primerjavo ocen na različnih ravneh, so v spodnjih tabelah prikazana povprečja in rekodirane vrednosti – v tabeli so predstavljene vrednosti v samo dveh kategorijah (anketiranke so lahko zbirale med vrednostmi 1-6). Povprečja nad 3,50 nakazujejo na v povprečju bolj pozitivno videnje prihodnosti glede posamezne lastnosti, pod 3,50 pa v povprečju bolj negativno.

Tabela 4.7: Ocena prihodnosti na ravni posameznice

Kakšna ocenjujete, da bo vaša prihodnost?			
	n	%	Povprečje
Varna	47	60%	3.7
Nevarna	32	40%	
Predvidljiva	31	40%	3.0
Nepredvidljiva	47	60%	
Finančno stabilna	41	53%	3.6
Finančno nestabilna	37	47%	
Neodvisna	52	67%	4.0
Odvisna	25	33%	
Polna pozitivnih izzivov	66	85%	4.5
Polna negativnih izzivov	12	15%	
Srečna	66	86%	4.7
Nesrečna	11	14%	

Rezultati ocene lastne prihodnosti anketirank kažejo, da svojo prihodnost v povprečju v vseh pogledih vidijo v pozitivni luči, najnižji rezultat je negativno mnenje na področju (ne)predvidljivosti. Prihodnost anketirank bo tako po njihovem mnenju najverjetneje srečna (4,7), polna pozitivnih izzivov (4,5), neodvisna (4,0), varna (3,7) ter finančno stabilna (3,6). Najmanj odločno pozitiven odgovor je torej na vprašanje finančne stabilnosti, kar je v kontekstu samozaposlitve pričakovano. Najbolj izrazito pozitivno naravnani odgovor najdemo v odzivu na vprašanje, ali bo prihodnost anketirank srečna ali nesrečna, kjer je povprečje kar 4,7, najvišje od vseh odgovorov na vseh treh ravneh.

Tabela 4.8: Ocena prihodnosti na ravni trga dela

Kakšna ocenjujete, da bo prihodnost trga dela v Sloveniji?			
	n	%	Povprečje
Varna	27	34%	3.0
Nearna	52	66%	
Predvidljiva	20	26%	2.7
Nepredvidljiva	57	74%	
Stabilna	20	26%	2.7
Nestabilna	57	74%	
Polna pozitivnih izzivov	38	49%	3.4
Polna negativnih izzivov	39	51%	
Boljša	34	44%	3.3
Slabša	43	56%	

Odgovori na vprašanja o prihodnosti trga dela že vsebujejo precejšnje nižanje povprečij in s tem manj pozitiven pogled na prihodnost. Anketiranke verjamejo, da bo prihodnost trga dela v Sloveniji polna negativnih izzivov (3,4) ter da bo splošno (malo) slabša (3,3) in nearna (3,0). Na bolj negativno usmerjeni strani odgovorov lahko zasledimo, da bo trg dela v Sloveniji v prihodnje nestabilen (2,7) in nepredvidljiv (2,7). Vsi trije elementi, po katerih smo spraševali tako v kontekstu posameznice kot trga dela (varno-nevarno, polno pozitivnih izzivov – polno negativnih izzivov, predvidljivo – nepredvidljivo) so v kontekstu trga dela dobili v povprečju nižje vrednosti kot na ravni posameznic.

Tabela 4.9: Ocena prihodnosti na svetovni ravni

Kako ocenjujete, da bo izgledala globalna prihodnost/prihodnost sveta?			
	n	%	Povprečje
Varna	26	33%	2.8
Nearna	53	67%	
Polna pozitivnih izzivov	33	42%	3.4
Polna negativnih izzivov	45	58%	
Srečna	39	50%	3.5
Nesrečna	39	50%	
Finančno stabilna	28	36%	2.9
Finančno nestabilna	50	64%	
Predvidljiva	17	22%	2.6
Nepredvidljiva	60	78%	

Rezultati o prihodnosti sveta podobno kot na primeru trga dela kažejo v primerjavi z oceno lastne prihodnosti bolj negativno naravnane ocene. Globalna prihodnost bo po mnenju anketirank sicer nekje med srečno in nesrečno (3,5), a istočasno tudi polna negativnih izzivov (3,4), finančno nestabilna (2,9), nearna (2,8) in nepredvidljiva (2,6). Vse dimenzije odgovorov, ki so bile prisotne v ostalih dveh ravneh raziskave, kažejo na globalni ravni nižje vrednosti.

Primerjava rezultatov odgovorov na različnih ravneh – posameznica, trg dela, globalno – kaže na najbolj pozitivno dojetanje lastne prihodnosti (skupno povprečje = 3,9), ter bolj negativno dojetanje prihodnosti trga dela v Sloveniji (skupno povprečje = 3,02) ter prihodnosti sveta (skupno povprečje = 3,04). Rezultate bi lahko razložila nizka stopnja zavedanja vplivov dogajanja na globalni ravni na posameznika. Dejstvo namreč je, da visoka raven mobilnosti kapitala v neoliberalnih ureditvah pomeni konkurenco med delavkami in delavci na globalni ravni, pri čemer so ključni akter, ki to omogoča, multinacionalne korporacije (Bourdieu 1998, 85). Da anketiranke v majhni meri priznavajo povezanost akterjev in procesov, ki imajo vpliv na globalni ravni s tistimi, ki imajo vpliv na njih same, je sicer postalo jasno že na točki razumevanja stanja danes, kjer je bila procesov na globalni ravni pripisana nizka raven vplivanja.

Zanimivo pa je, da očitno teh vplivov širšega konteksta na njih same anketiranke ne definirajo niti na relaciji trg dela – posameznica. Izrazito boljše rezultate na področju prihodnosti njih samih lahko morda pripišemo uspehu neoliberalnih prepričanj o tem, da je vsak posameznik odgovoren predvsem zase, ter da lahko, če je le dovolj prilagodljiv, fleksibilen in inovativen, uspe. Pri tovrstnem mišljenju širši kontekst v katerem posameznik deluje, igra manjšo vlogo, saj je od razmišljanja in delovanja njega samega odvisno, kakšna bo njegova prihodnost. Tovrstno mišljenje je bilo izraženo tudi v primeru ene izmed intervjuvank, ki je na točki govora o lastni prihodnosti, povedala da je vse odvisno od nje same:

»..na mojo prihodnost lahko vplivam samo jaz, s svojim odnosom, s svojo energijo, mišljenjem, /../ bom zaradi svojega dela vedno bolj svobodna. Da ne bom omejena s tem, da moram vsak dan razmišljati, kaj vse je treba plačati, česa nimam, kako bom šparala, da bom lahko en teden v celem letu videla morje.« (Turšič 2017č)

Po tem, ko smo dobili določen vpogled v oceno prihodnost s strani anketirank, se bomo za konec posvetili še vprašanju akterjev, ki lahko dosežejo izboljšanje situacije na trgu dela.

Rezultati v veliki meri odsevajo tiste, ki smo jih dobili v sklopu vprašanj o tem, kdo je odgovoren za trenutno stanje na trgu dela. V tistem primeru so delodajalci in vlada jasno izstopali kot glavni akterji, ki oblikujejo področje trga dela. Podobno so kot akterji, ki bi lahko vplivali v smeri izboljšav trga dela, to po mnenju anketirank *delodajalci* (velika + zelo velika zmožnost vpliva: 67%, povprečje 3,9) ter *vlada* (velika + zelo velika zmožnost vpliva: 79%, povprečje 4,2).

Precej večji poudarek kot pri prejšnjih vprašanjih je pri vprašanju mogočih sprememb v prihodnosti pripadel *mednarodnim korporacijam* (velika + zelo velika zmožnost vpliva: 52%) ter *Evropski uniji* (velika + zelo velika zmožnost vpliva: 51%), dvema akterjema, ki sta bila pri vprašanjih o tem, koliko vplivata na različne značilnosti obstoječega trga dela, skoraj brez omembe. Vidimo lahko torej, da anketiranke priznavajo akterjem, ki delujejo nad nacionalno ravno, relativno veliko potencialno moč, kljub temu, da ne verjamejo, da z njo že vplivajo na stanje danes.

V sklopu akterjev, ki so prejeli nižje stopnje verjetnosti, da bi lahko vplivali na izboljšanje razmer na trgu dela, so *nevladne organizacije*, *sindikati*, *brezposelni* ter *ženske*. Nevladne organizacije, kot potencialno zagovorniške organizacije, so prejele 33% (velika + zelo velika zmožnost vpliva, povprečno 3,0), medtem ko so sindikati, kolektivne organizacije delavk in delavcev, ki zagovorništvo izvajajo točno na področju pravic iz dela, prejeli 36% v povprečju

3,1). Še nižjo verjetnost vpliva na spremembe so anketiranke pripisale ženskam s 35% in povprečno vrednostjo 3,1 ter brezposelnim z le 21%, ter povprečno vrednost 2,4. Vse organizacije ali skupine, ki torej delujejo na podlagi organiziranja ljudi, na katere razmere na trgu dela v največji meri vplivajo, so prejele nizko stopnjo pričakovane zmožnosti vpliva na izboljšanje razmer, v primerjavi z ostalimi akterji.

Graf 4.16: Kako ocenjujete zmožnost vpliva spodaj naštetih akterjev na izboljšanje razmer na trgu dela v Sloveniji?

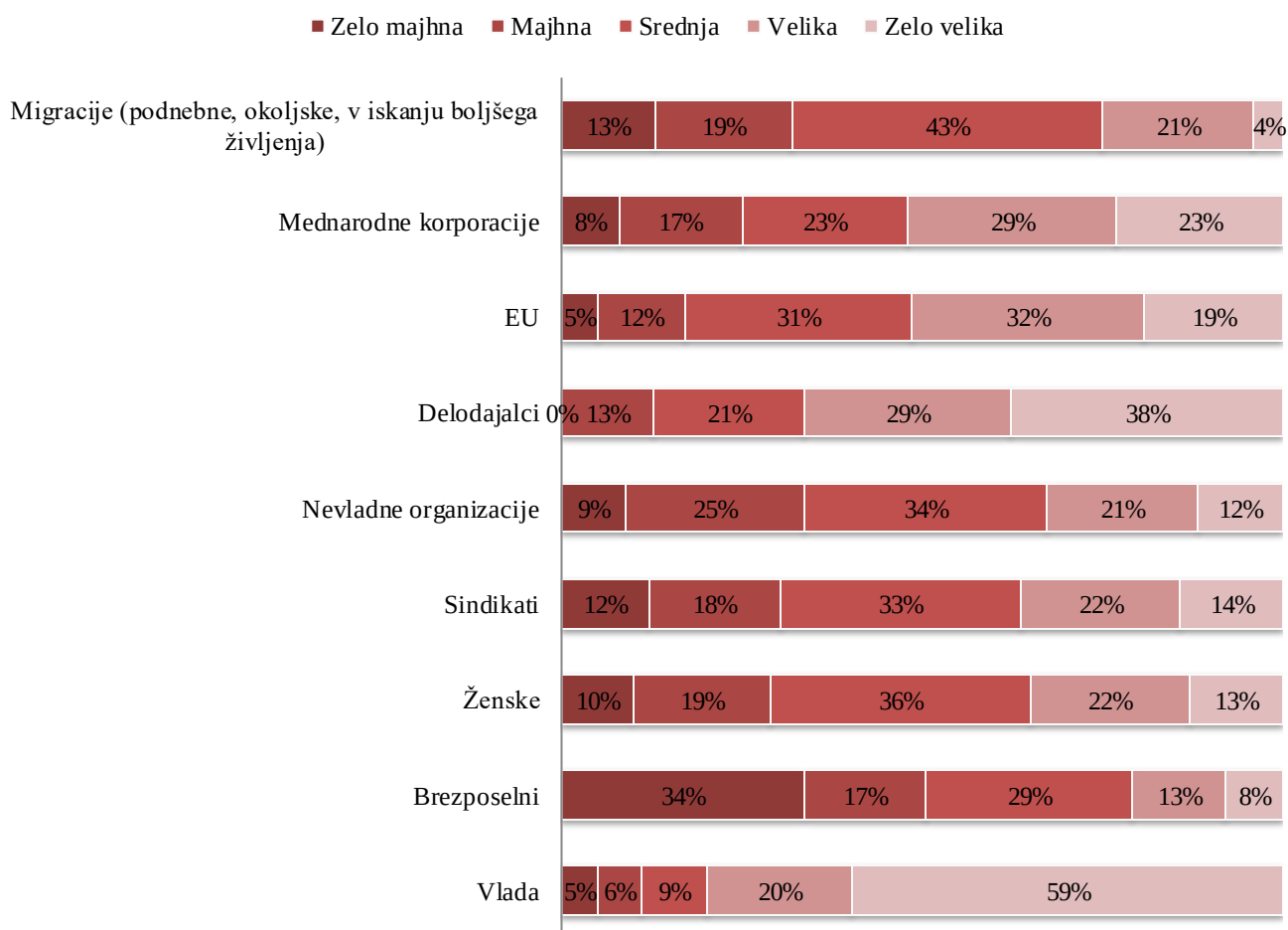


Tabela 4.10: Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje: »Kako ocenjujete zmožnost vpliva spodaj naštetih akterjev na izboljšanje razmer na trgu dela v Sloveniji?«

	Povprečje
Vlada	4.2
Brezposelni	2.4

Ženske	3.1
Sindikati	3.1
Nevladne organizacije	3.0
Delodajalci	3.9
EU	3.5
Mednarodne korporacije	3.4
Migracije (podnebne, okoljske, v iskanju boljšega življenja)	2.8

Nizka stopnja zaupanja v zmožnosti naštetih skupin in z njimi samega sebe (anketiranke so tako ženske kot tudi do nedavnega brezposelne) sicer ni nepričakovana glede na kontekst, znotraj katerega so te ocene podane. Prekarizacija trga dela in širše življenja vpliva na pričakovanja, ki jih posameznik ima za prihodnost. Ta postane nepredvidljiva (kot tako jo glede na rezultate ocenjujejo tudi anketiranke), izgubi pa se vera in upanje v možnost sprememb skozi kolektivni upor (Bourdieu 1998, 82). Točno tovrstno prepričanje se jasno odseva v odgovorih anketirank, ki niso izrazile vere v možnosti sprememb s strani kolektivnih organizacij ali potencialno kolektivno organiziranih družbenih skupin. Opisano stanje je zaskrbljujoče, saj je ravno moč organiziranega delavstva tista, ki je odločilna pri določanju tega, kakšni so delovnopravna zakonodaja ter elementi socialne države v posamezni državi (Huws 2010, 3).

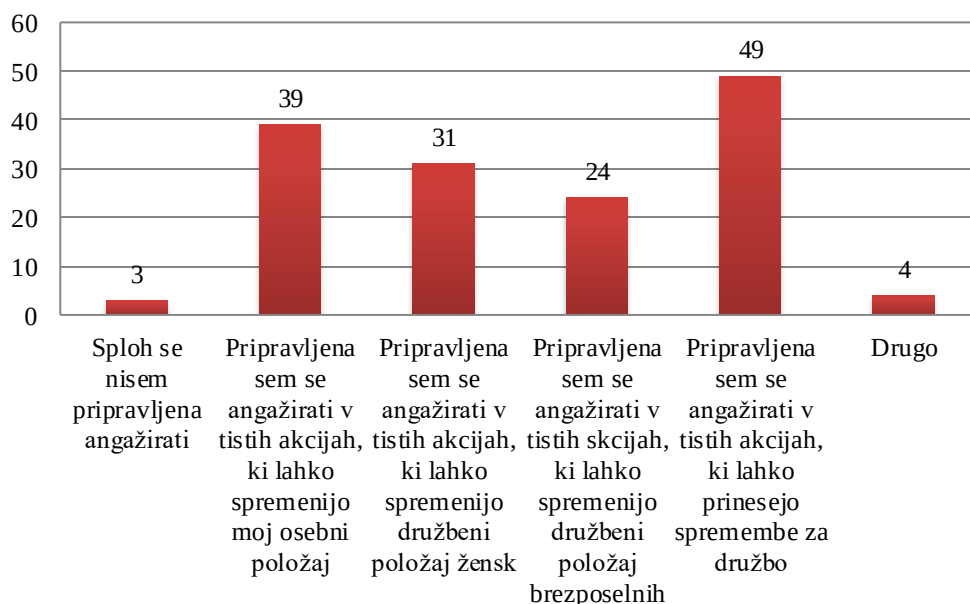
Opisano stanje je torej zaskrbljujoče z vidika obsega pravic in socialne države danes in v prihodnosti, istočasno pa tovrstno stanje ustreza vladajočim strukturam, vključno s posameznimi vladami. Vprašanje demokracije in stopnje demokratičnosti različnih procesov v času neoliberalizma je pomembno povezano z zgoraj opisanimi rezultati. Stanje, kjer prebivalke in prebivalci ne verjamejo v moč organiziranih skupin, je stanje, ki pomaga ohranjati obstoječ sistem, kakršenkoli ta že je. V kolikor bi posamezniki vzeli procese mobilizacije v imenu demokratičnega odločanja resno, bi hitro ogrozili kapitalistični proces sprejemanja odločitev, ki temelji na prioritetah, ki ne vključujejo nujno izboljšanja življenj ljudi (Lessenich 2009, 118). Država naj bi se, kot smo ugotovili že v poglavju Neoliberalizem in država, sicer odzivala tako na ekonomske zahteve kapitala, kot tudi na interese družbe in posameznih skupin znotraj nje (Lessenich 2009, 115). Tu postane jasno, zakaj so zgornji rezultati zaskrbljujoči za prihodnost pravic iz dela in socialne države – če prebivalke in prebivalci namreč ne verjamejo v možnost lastnega vpliva na spremembe, je manj verjetno, da bodo te zahtevali ter da bodo njihove potrebe in interesi upoštevani.

Kljub temu, da ne izkazujejo velike stopnje zaupanja v moč (organiziranih) družbenih skupin, pa anketiranke vseeno izražajo visoko stopnjo pripravljenosti sodelovanja v prizadevanjih za spremembe na trgu dela. Del ankete je bil namenjen vprašanju, koliko so se anketiranke pripravljene angažirati za spremembe na trgu dela (graf 4.17), ter vprašanju, koliko od njih je že sodelovalo v tovrstnih aktivnostih (graf 4.18).

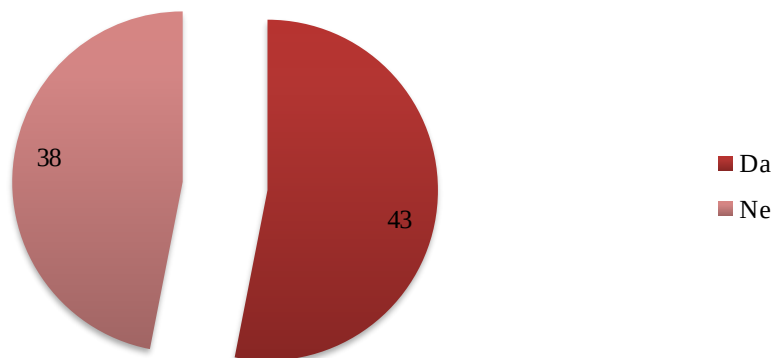
Samo tri anketiranke so odgovorile, da se niso pripravljene angažirati v prizadevanju za spremembe trga dela. Med tistimi, ki so se pripravljene angažirati, pa jih največ (49) zanima prizadevanje za spremembe v družbi, naslednje področje so spremembe za njihov osebni položaj (39) ter spremembe za položaj žensk (31). Najmanj jih je pripravljeno sodelovati v akcijah za spremembe položaja brezposelnih v družbi (24).

Večina anketirank (53%) je odgovorila, da so v preteklosti že sodelovale v organiziranih akcijah za spremembe v družbi.

Graf 4.17: Koliko ste se vi osebno pripravljeni angažirati v prizadevanju za spremembe na trgu dela?



Graf 4.18: Ali ste v preteklosti že sodelovali v kolektivnih/skupinskih akcijah za spremembe v družbi?



Verjetnosti organiziranja in kolektivnega delovanja prekarnih delavk in delavcev ter brezposelnih se dotakne marsikatero besedilo, v katerem se raziskuje prekarnost dela in življenja. Prekarni delavci naj bi do določene mere zaradi značilnosti vsakodnevnega življenja izgubili svojo sposobnost razmišljanja o svoji prihodnosti, o sebi kot akterjih v politični organizaciji (Bourdieu 1998, 83). Onemogočenje zmožnosti načrtovanja lastne prihodnosti tako vsaj delno pomeni manjšo verjetnost mobilizacije skupin prekarnih delavk in delavcev ter brezposelnih. Pomemben element v omejevanju možnosti organiziranja je vezan tudi na pomanjkanje energije, ki bi jo prekarni delavci lahko namenili organiziranju in upor. Osebe, ki živijo v prekarjih razmerah, se tako v veliki meri prilagodijo okoliščinam, pri čemer preostal čas in energijo izkoristijo predvsem za razmislek o tem, kako se prebiti čez vsak mesec in ne za protestiranje (Dörre 2009, 59). Prekarne delavce tako ohromi strah pred nadaljnjim poslabšanjem situacije, ki jih disciplinira v smeri sprejetja pogojev, v katerih živijo (prav tam). Podobno se kaže na primeru brezposelnosti, ki posameznikom pogosto uniči kakršnokoli pripravljenost upora, do katerega lahko pride le v primeru dobro organiziranih gibanj, ki vključujejo in spodbujajo brezposelne (Bourdieu 1998, 88). Ravno brezposelni so sicer ena izmed družbenih skupin, za katere so kolektivne organizacije, ki bi jih združevale in zastopale, bolj ali manj neobstoječe. Ob tem ni presenetljivo, da anketiranke niso izrazile prepričanja, da lahko brezposelni vplivajo na spremembe na trgu dela v Sloveniji, saj primerov tovrstnih aktivnosti enostavno ni.

Ob vsem tem pasivnost posameznikov v smislu (ne)preizpraševanja sistema spodbujajo institucije in zakonodaja, ki v primeru brezposelnih spodbuja predvsem delovanje na sebi, dodatno izpopolnjevanje, stalno aktivno iskanje dela ne glede na njegovo kakovost, in podobno. S tem se spodbuja delovanje, ki je usmerjeno le na posameznika samega in v poskuse vsaj minimalnega izboljšanja na tem področju, medtem ko se spregleda možnosti kolektivnega političnega delovanja (Lorey 2015, 90). Predvsem je kot nesmiselno dojeta politično delovanje na lokalni ravni, saj so istočasno procesi globalne mobilnosti kapitala predstavljene kot neizbežne posledice globalizacije, kateri se na lokalni ali nacionalni ravni enostavno nima smisla upirati (Pulignano in drugi 2016, 20). Glede na odgovore anketirank lahko tudi vidimo, da podobno ne verjamejo, da imajo posamezne družbene skupine ali kolektivne organizacije možnost vpliva, prej prepoznavajo moč v akterjih, kot so vlade ali delodajalci.

4.6 Raziskovalna vprašanja in odgovori

Na podlagi rezultatov ankete lahko zaključimo poglavje interpretacije rezultatov s povzetkom ugotovitev in s tem z odgovori na v začetku zastavljena raziskovalna vprašanja. Ta so naslavljala predvsem vprašanje interpretacije odgovornosti za lastno stanje in širše trg dela s strani anketirank, novo samozaposlenih posameznic.

4.6.1 Kje podjetnice vidijo razloge za lastno brezposelnost (pred odprtjem podjetja)?

Vse udeleženske programa aktivne politike zaposlovanja Spodbujanje ženskega podjetništva ter s tem vse anketiranke so morale biti pred vključitvijo v program vsaj tri mesece prijavljene na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Vemo torej, da imajo vse izkušnjo brezposelnosti, zanimalo pa nas je, kateri so razlogi, zaradi katerih verjamejo, da so bile brezposelne, ter če pri tem odgovornost in krivdo – v skladu s pričakovanji neoliberalnega sistema – nosijo same, ali pa nasprotno sebe postavljajo v širši družbeni kontekst, ki vsaj v določeni meri oblikuje njihove možnosti, tudi v smislu iskanja zaposlitve.

Anketiranke so izrazile strinjanje z velikim vplivom dejavnikov, na katere same ne morejo vplivati, in sicer so za trajanje svoje brezposelnosti kot dejavnike definirale predvsem pomanjkanje zvez in poznanstev, delodajalce, ki jih vodi samo želja po nižanju stroškov, ter diskriminacijo pri zaposlovanju, nprimerno zakonodajo in pomanjkanje gospodarske rasti. Istočasno so izrazile močno nestrinjanje s tem, da je na trajanje njihove brezposelnosti vplivalo pomanjkanje znanja in veščin, ki jih iščejo delodajalci.

Na podlagi tega lahko odgovorimo na raziskovalno vprašanje, da **podjetnice razloge za lastno brezposelnost pred odprtjem lastnega podjetja vidijo v dejavnikih, ki v veliki meri niso odvisni od njih samih, s čimer izražajo določeno stopnjo dvoma v neoliberalno ureditev, ki poskuša krivdo za položaj posameznikov prevaliti predvsem na njih same.**

Kljub temu ne gre spregledati dejstva, da anketiranke niso priznavale vplivov globalnih procesov (digitalizacija, globalna konkurenca) kot elementov, ki so vplivali na njihovo brezposelnost, kar pomeni, da njihova interpretacija spregleda vplive globalnih sprememb na posameznike. Poleg tega so anketiranke pri vprašanjih, ki so se dotaknila aktivnosti brezposelnih na splošno, izrazile veliko večjo podporo nujnosti prilagajanja le-teh potrebam, željam in pričakovanjem delodajalcev oziroma trgu dela. Zaključimo lahko torej, da **čeprav morda posameznice niso ponotranjile zahtev neoliberalizma zase, lahko sklepamo, da prilagajanje tovrstnim zahtevam pričakujejo od ostalih.** V kolikor to pomeni, da

posamezniki med seboj komunicirajo tovrstna pričakovanja ali celo izvajajo med seboj pritisk, je dvom v zahteve precej manjši, kot se je najprej prikazal na primeru anketirank samih.

4.6.2 Kje podjetnice vidijo razloge za sodobno situacijo na trgu dela (pomanjkanje zaposlitev, nizki standardi dela)?

Preden smo se lotili pregleda dejavnikov, za katere anketiranke verjamejo, da vplivajo na trg dela danes, smo preverili, v kakšni meri poznajo značilnosti trga dela. Ugotovili smo, da so anketiranke kot najbolj značilne elemente izpostavile porast kratkotrajnih oblik dela, brezposelnost ter revščino zaposlenih, ki vsi dobro opisujejo trg dela danes (več o tem v poglavju Neoliberalizem in država). Edina značilnost, ki je niso prepoznale v veliki meri, kljub temu, da gre za enega bolj perečih problemov, je nizko število delovnih inšpektorjev.

Ko smo anketiranke povprašali o razlogih za situacijo na trgu dela, so kot najbolj vplivne definirale nizko gospodarsko rast, delodajalce, ki jih vodi samo želja po nižanju stroškov ter neprimerno delovno zakonodajo. Visoko so ocenile tudi pomanjkanje veščin in znanj, ki jih iščejo delodajalci, diskriminacijo pri zaposlovanju in pomanjkanje državnih spodbud. Na podlagi teh odgovorov lahko zaključimo, da **podjetnice razloge za splošno situacijo na trgu dela vidijo na različnih ravneh: v delodajalcih (želja po nižanju stroškov, diskriminacija) in vladi (zakonodaja, državne spodbude), v določeni meri pa tudi v iskalcih zaposlitve samih (pomanjkanje veščin in znanj) ter širšem ekonomskem kontekstu (pomanjkanje gospodarske rasti).**

V odgovorih anketirank glede stanja trga dela in razlogov za to stanje lahko opazimo večjo stopnjo nekonsistentnosti in določeno stopnjo nerazumevanja vzrokov in posledic na trgu dela. Glede na to, da so kot značilnosti trga dela definirale prekarnost, brezposelnost in revščino, je težko v istem kontekstu trditi, da je razlog za tovrstno stanje pomanjkanje veščin in znanj iskalcev zaposlitve.

Ko smo anketiranke povprašali o odgovornosti za posamezne izmed teh značilnosti trga dela in socialne države širše, so se sicer odgovori v določeni meri spremenili. V teh primerih je bilo izjemno malo odgovorov, ki so za stvari, kot so revščina, preobremenjenost in prekarnost krivile posameznike, ki to realnost živijo. Namesto tega sta se kot glavna akterja, odgovorna za stanje pokazala vlada in pa delodajalci – prva v primerih, ko je šlo za širša vprašanja socialne države in drugi takrat, ko je šlo za značilnosti delovnih mest. Na podlagi tega lahko zaključimo, da **anketiranke za posamezne značilnosti trga dela razloge vidijo v vladi, ko gre za vprašanja socialne varnosti in socialne države, ter v delodajalcih, ko gre za vprašanja delovnih mest.**

4.6.3 Kako podjetnice vidijo prihodnost?

Zanimalo nas je, kakšna imajo anketiranke pričakovanja, kar se tiče prihodnosti na različnih ravneh – od lastne prihodnosti, do trga dela in globalne prihodnosti. Pri tem smo ugotovili, da **so anketiranke najbolj optimistične, kar se tiče njihove lastne prihodnosti, ki jo v povprečju v vseh aspektih vidijo v pozitivni luči**, edini element prihodnosti, kjer se je v povprečju odgovor pokazal kot nevtralen, je bil na točki predvidljivosti prihodnosti. Drugačna slika se je pokazala pri vprašanju **prihodnosti trga dela ter globalne prihodnosti – prihodnost na obeh ravneh anketiranke vidijo v povprečju kot precej manj stabilno, varno ali predvidljivo**. Vidimo lahko torej, da anketiranke svojo prihodnost vidijo kot relativno srečno, medtem ko glede širšega konteksta, v katerem živijo, tega prepričanja ni. Tovrsten rezultat lahko ponovno interpretiramo v smislu nizke stopnje razumevanja vplivov dogajanj na globalni ali nacionalni ravni na anketiranke, kar se je pokazalo že v prejšnjih odgovorih.

4.6.4 Kje podjetnice vidijo možnosti sprememb v prihodnosti?

Anketiranke smo povprašali, v kolikšni meri ocenjujejo, da bi lahko različni akterji vplivali na izboljšanje stanja na trgu dela. Pri tem so kot najbolj verjetna akterja izpostavile delodajalce in vlado, v manjši a še vedno veliki meri pa mednarodne korporacije ter Evropsko unijo. Zadnja dva sta akterja, ki kljub temu, da sta bila predstavljena kot možna odgovora, nista bila izpostavljena pri določanju odgovornih za trg dela danes, pač pa se pojavita šele pri vprašanjih o trgu dela v prihodnosti. Nizko podporo pri oceni možnosti vpliva na izboljšanje trga dela so prejeli predvsem brezposelni, ženske, sindikati in nevladne organizacije. Na podlagi teh rezultatov lahko zaključimo, da **podjetnice vidijo možnost sprememb na trgu dela predvsem s strani delodajalcev ali vlade, torej akterjev, ki načeloma delujejo v sklopu nacionalnih držav. V manjši meri pripisujejo možnost vpliva na spremembe trga dela v akterjih, ki delujejo na nadnacionalni ravni (EU, mednarodne korporacije), najnižjo stopnjo možnosti vpliva pa pripisujejo zastopniškim organizacijam ter posameznim družbenim skupinam (nevladne organizacije, sindikati, ženske, brezposelni).**

Rezultati izkazujejo visoko stopnjo pomanjkanja zaupanja v moč kolektivnega delovanja, ki temelji na organiziranju od spodaj navzgor (bottom-up). Tovrstno stanje lahko interpretiramo kot negativno za demokratične procese, predvsem na ne-nacionalnih ravneh ter potencialno kot razlog za pasivnost posameznikov ter širše družbenih skupin, ki ne verjamejo, da imajo možnosti vpliva. Istočasno ti rezultati pomenijo lažjo prevlado interesov kapitala v smislu

vplivanja na nacionalne države, saj te ne doživljajo večjih nasprotnih pritiskov s strani prebivalk in prebivalcev.

5 Zaključek

V začetku magistrske naloge smo se vprašali, kdo je (samostojni) podjetnik, od kod je prišel in čigave interese predstavlja. Skozi analizo tako okolja, v katerem podoba podjetnika in podjetnice obstaja, realnosti, s katero se sooča ter načinov, kako razmišlja, smo prišli do vrste zaključkov.

Najprej smo se osredotočili na vlogo države ter njeno funkcijo v kapitalizmu, pri čemer smo ugotovili, da se ta sčasoma spreminja ter da države na svoje specifične načine odgovarjajo na protislovje zahtev po večji konkurenčnosti (ciljev kapitala) in socialni varnosti (cilji delavstva). Države tako po eni strani omogočajo tržno ekonomijo ter po drugi omejujejo negativne posledice, ki jih kapitalistična proizvodnja ima na prebivalke in prebivalce. Pri tem je od 70. let dalje - začetkov vpliva neoliberalne teorije - ravnovesje moči bolj na strani kapitala, pri čemer države omogočajo ali celo spodbujajo fleksibilizacijo trgov dela, večje pogojevanje na področju socialnih pravic ter omejujejo pravno, ekonomsko in socialno varnost posameznikov. Na področju urejanja zaposlovanja kot tudi socialne države je mogoče zaznati premik od bolj univerzalnih načel dostopa do pravic k ozko usmerjenim ukrepom, ki imajo za cilj predvsem aktivacijo prebivalstva v ekonomsko aktivne osebe in ne zagotavljanje dostojnega dela in dostojnega življenja.

Videli smo, da se države zasledovanja ciljev večje fleksibilnosti, konkurenčnosti in gospodarske rasti lotevajo na različne načine, da pa kljub temu vsaj na področju EU – najbolj jasno od finančne krize dalje – zmagujejo pozivi v smeri nižanja stroškov dela, lažjega odpuščanja in nižje ravni pravic nasploh. Države, kjer so te spremembe najmanj očitne, so večinoma tiste, v katerih zgodovinsko velja prevlada socialno demokratičnih idej ter močnega organiziranega delavstva.

Znotraj opisanega konteksta se na prebivalstvo pritiska na različne načine, predvsem se jih spodbuja k aktivaciji, nenehnemu učenju in usposabljanju, prilagajanju razmeram ter podjetnosti. Gre za okolje, kjer se povečuje tuje investitorje ne glede na realne vplive na lokalno okolje, kjer se izpostavlja zgodbe o uspehu in ignorira vse, kar temu ne ustreza, okolje v katerem se razraščajo oblike dela, ki ne zagotavljajo socialne varnosti. Ugotovili smo, da na primerih trgov dela držav članic EU ter bolj specifično Slovenije lahko zaznamo različne elemente prekarizacije, ki se po eni strani kaže v fleksibilizaciji delovnih razmerij in po drugi v rasti oblik dela, ki niso redna zaposlitev.

Pri tem je hitro postalo jasno, da ne gre za nevtralne procese ter da so predvsem delavke tiste, ki bolj verjetno čutijo negativne posledice opisane situacije. V slovenskem kontekstu so sicer videne kot bolj previdne, ko se odločajo za izjemno prekarno obliko dela, samozaposlitev. Podobi podjetnika se tako pridruži podjetnica, ki naj bi s svojim podjetjem dosegla enakost in neodvisnost, kljub temu, da realnost samozaposlenih v državi kaže na ogromno število pasti, ki jih na tej poti čaka. Pri vsem tem ženske omejuje dejstvo, da so tiste, ki so utrpele hujše posledice v času krize in v kontekstu njej sledečih varčevalnih ukrepov, da zasedajo nadpovprečno velike deleže prekarne delovne mest ter poleg tega še vedno opravljajo ogromne količine neplačanega skrbstvenega in gospodinjanskega dela.

Po vsem tem nas je zanimalo, kaj to pomeni za sveže samozaposlene ženske v Sloveniji, kako same interpretirajo svoj položaj v družbi in na trgu dela ter ali vidijo možnosti sprememb v prihodnosti. Osredotočili smo se na skupino samozaposlenih žensk, ki so v ta status vstopile z državno subvencijo v okviru aktivnih politik zaposlovanja. Glede na neoliberalno teorijo naj bi bile podjetnice tiste osebe, ki odgovornosti za svoj (ne)uspeh še bolj kot splošna populacija vidijo predvsem v sebi ter imajo ponotranjene neoliberalne zahteve po stalnem prilagajanju, izpopolnjevanju, fleksibilnosti, aktivaciji. Na podlagi raziskave smo ugotovili, da je realnost precej bolj kompleksna od tega.

Podjetnice so izrazile določeno raven zavračanja popolne osebne odgovornosti za lasten položaj. Ko smo govorili o ostalih brezposelnih, so jim sicer pripisale precej večjo odgovornost, vendar so v primeru posameznih problemov trga dela v Sloveniji kot odgovorne definirale predvsem najbolj neposredno prisotne akterje – delodajalce in vlado. Glede prihodnosti so dokaj optimistične, ko gre za njih same, medtem ko se predvidena stopnja varnosti zmanjša, ko govorimo o trgu dela ali prihodnosti sveta. Kot potencialne akterje za spremembe so ponovno navedle vlado in delodajalce, v manjši meri pa EU in mednarodne korporacije.

Kam nas torej vse povedano pripelje? Ugotovili smo, da je sodobni fleksibilen, preračunljiv in racionalen podjetnik zrasel v neoliberalnem kontekstu, ter da njegova podoba ustrezno deluje v kontekstu neoliberalnih držav, ki se poskušajo znebiti določene odgovornosti za dobrobit svojega prebivalstva. Ugotovili smo, da se podoba podjetnice podobno dobro znajde v tem okolju, v realnosti pa sta oba pogosto izpostavljena elementom tveganja prekarne, revščine, pomanjkanja pravic.

Zaskrbnjuje je, da je mogoče največja zmaga neoliberalne misli, ki se pokaže pri podjetnicah, popolno pomanjkanje vere v moč kolektivno organiziranih skupin ter pomanjkanje

razumevanja vplivov širšega konteksta na njih same. Če namreč oseba verjame, da bo kljub temu, da je prihodnost trga dela in sveta negotova, z njo vse v redu, ter če ne verjame v to, da lahko kolektivna akcija brezposelnih, žensk ali delavcev karkoli spremeni – težko verjamemo, da bo do sprememb prišlo. Če želimo preprečiti nadaljnjo fleksibilizacijo, napade na javno dobro in rast neenakosti, bo tako ključna vzpostavitev alternative neoliberalni misli in posledična krepitev kolektivne zavesti. Ob razumevanju današnje realnosti ter posledično, prosto po Gramsciju, pesimizmu razuma, je tako edina alternativa, ki nam preostane, optimizem volje in nadaljevanje vsakodnevnih bojov za dostojno življenje.

6 Literatura

Ahl, Helene J. 2002. *The Making of the Female Entrepreneur: A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. Jönköping: Jönköping International Business School. Dostopno prek: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:3890/FULLTEXT01.pdf> (4. junij 2017).

Bagari, Sara, Borut Brezar, Marko Funkl in Barbara Murn. 2016. *Priročnik za samostojne podjetnike*. Dostopno prek: http://socialna-druzba.si/sd_w1/wp-content/uploads/2016/12/Priročnik-za-samostojne-podjetnike.pdf (11. junij 2017).

Bauman, Zygmunt. 2005. *Work, consumerism and the new poor*. Berkshire: Open University Press.

Behling, Felix in Mark Harvey. 2015. The evolution of false self-employment in the British construction industry: a neo-Polanyian account of labour market formation. *Work, employment and society* 29 (6): 969–988.

Bembič, Branko. 2012. *Kapitalizem v prehodih*. Ljubljana: Sophia.

Benach, Joan, Alejandra Vives, Marcelo Amable, Christophe Vanroelen, Gemma Tarafa in Carles Muntaner. 2014. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of public health* 35 (1): 229–235.

Bernhard, Stefan. 2010. From conflict to consensus: European neoliberalism and the debate on the future of EU social policy. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 4 (1): 175–192.

Birch, Kean in Vlad Mykhnenko. 2010. *The rise and fall of neoliberalism: The collapse of an economic order?* London: Zed books.

Bögenhold, Dieter in Rene Leicht. 2000. Self-employment and Entrepreneurship: Observations on Germany. V *Contested territory: Entrepreneurship in the European Employment Strategy*, ur. David Foden in Lars Magnusson, 197–233. Bruselj: ETUI.

Bohle, Dorothee. 2006. Neoliberal hegemony, transnational capital and the terms of the EU's eastward expansion. *Capital & Class* 30 (1): 57–86.

Bourdieu, Pierre. 1998. *Acts of Resistance - Against the New Myths of Our Time*. Cambridge: Polity Press.

Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen, Per Kongshøj Madsen in Stine Rasmussen. 2009. *Flexicurity and atypical employment in Denmark*. Dostopno prek: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.522.4341&rep=rep1&type=pdf> (11. junij 2017).

Brescoll, Victoria. 2016. Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *The Leadership Quarterly* 27 (3): 415–428.

Breznik, Maja. 2013. Delavci iz druge roke. V *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Ružica Boškič, Barbara Kresal in Maja Breznik, 171–201. Ljubljana: Sofia.

Breznik, Maja in Rastko Močnik (ur.). 2015. *Javni dolg. Kdo komu dolguje?* Ljubljana: *cf.

Coppock, Vicki, Deena Haydon in Ingrid Richter. 2014. *The Illusions Of Post-Feminism: New Women, Old Myths*. New York: Routledge.

Costa, Sari Mononen-Batista in Kristiina Brunila. 2016. Becoming entrepreneurial: Transitions and education of unemployed youth. *Power and education* 8 (1): 19–34.

Craig, Lyn, Abigail Powell in Natasha Cortis. 2014. Self-employment, work-family time and the gender division of labour. *Work Employment Society* 26 (5): 716–734.

D'Arcy, Conor in Laura Gardiner. 2014. *Just the job – or a working compromise? – The changing nature of self-employment*. Dostopno prek: <http://www.resolutionfoundation.org/publications/just-the-job-or-a-working-compromise-the-changing-nature-of-self-employment/> (10. junij 2017).

Dawson, Christopher, Andrew Henley in Paul Latreille. 2009. *Why Do Individuals Choose Self-Employment?*. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/dp3974.pdf> (10. junij 2017).

de Sá Mello da Costa, Alessandra in Luiz Alex Silva Saraiva. 2012. Hegemonic discourses on entrepreneurship as an ideological mechanism for the reproduction of capital. *Organization* 19 (5): 587–614.

Dennis, William. 1996. Self-employment: When nothing else is available? *Journal of labour research* 17 (4): 645–661.

Dörre, Klaus. 2015. The new landnahme: dynamics and limits of financial market capitalism. V *Sociology, Capitalism, Critique*, ur. Klaus Dörre, Stephan Lessenich in Hartmut Rosa, 11–66. London: Verso.

Esping-Andersen, Gøsta. 1993. *The three world of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gøsta. 2015. Welfare regimes and social stratification. *Journal of European Social Policy* 25 (1): 124–134.

ETUI. 2017. *Benchmarking working Europe 2017*. Brussels: ETUI. Dostopno prek: <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017> (10. junij 2017).

Eurofound. 2013. *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*. Dostopno prek: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf (15. julij 2017).

--- 2017. *Aspects of non-standard employment in Europe*. Dostopno prek: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1724en.pdf (15. julij 2017).

European Institute for Gender Equality. 2014. *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment: Report*. Dostopno prek: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0414754ENC_PDF%20Web.pdf (20. junij 2017).

Eurostat. 2016. *News release: Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf> (15. julij 2017).

--- 2017a. *Monitoring social inclusion in Europe*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/8031566/KS-05-14-075-EN-N.pdf/c3a33007-6cf2-4d86-9b9e-d39fd3e5420c> (8. junij 2017).

--- 2017b. *Temporary employment in the EU*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20170502-1> (10. junij 2017).

--- 2017c. *Delež začasnih zaposlitev v EU-28 in Sloveniji po spolu in starosti*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (11. junij 2017).

Evropska komisija. 2013. *Flexicurity in Europe Administrative Agreement*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10227&langId=en> (17. julij 2017).

--- 2016. *Part time work: a divided Europe*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2535&furtherNews=yes> (16. julij 2017).

--- 2017a. *Labour law*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157> (7. junij 2017).

--- 2017b. *European Semester 2017 Spring Package: Commission issues country-specific recommendations*. Dostopno prek: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1311_en.htm (10. junij 2017).

--- 2017c. *Recommendation for a Council Recommendation on the 2017 National Reform Programme of Slovenia and delivering a Council opinion on the 2017 Stability Programme of Slovenia*. Dostopno prek: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_-_slovenia.pdf (10. junij 2017).

--- 2017č. *Social security coordination*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en> (11. junij 2017).

--- 2017d. *Boj proti diskriminaciji na delovnem mestu*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=sl> (2. julij 2017).

Evropski parlament. 2016. *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*. Dostopno prek: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf) (10. junij 2017).

Ferrera, Maurizio. 2008. *The European Welfare State: Golden Achievements, Silver Prospects*. *West European Politics* 31 (1-2): 82–107.

Fioramonti, Lorenzo. 2013. *Gross domestic problem. The politics behind the world's most powerful number*. London, New York: Zed Books.

Fisher, Mark. *Capitalist realism: is there no alternative?* London: Zero books.

Flesher Fominaya, Cristina. 2017. European anti-austerity and pro-democracy protests in the wake of the global financial crisis. *Social Movement Studies* 16 (1): 1–20.

Gerodetti, Natalia in Martha McNaught-Davis. 2017. Feminisation of success or successful femininities? Disentangling 'new femininities' under neoliberal conditions. *European Journal of Women's Studies*: 1–15. Dostopno prek: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1350506817715045> (20. junij 2017).

Global Entrepreneurship Monitor. 2017. *Global Report 2016/2017*. Dostopno prek: <http://gemconsortium.org/report/49812> (20. junij 2017).

Gutiérrez Barbarrusa, Tomás. 2016. The growth of precarious employment in Europe: Concepts, indicators and the effects of the global economic crisis. *International Labour Review* 155 (4): 477–508.

Hafner Fink, Mitja in Marjan Malešič. 2016. *Slovensko javno mnenje 2015: Mednarodna raziskava Stališča o delu (ISSP 2015)*. Dostopno prek: <http://www.adp.fdv.uni-lj.si/opisi/sjm15/> (1. julij 2017).

Harvey, David. 2005. *New imperialism*. Oxford: Oxford University Press.

--- 2012. *Kratka zgodovina neoliberalizma*. Ljubljana: Studia Humanitatis.

--- 2015. *Seventeen contradictions and the end of capitalism*. Oxford: Oxford University Press.

Humer, Živa in Metka Roksandič. 2013. *Protikrizni ukrepi in enakost spolov*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/enake_moznosti/NVO2013ProtikrizniUkrepiInEnakostSpolov.pdf (4. junij 2017).

Huws, Ursula. 2010. Between a rock and a hard place: the shaping of employment in a global economy. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 4 (1): 1–7.

ILO - Mednarodna organizacija dela. 2016. *International Labour Standards on Social security*. Dostopno prek: <http://ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm> (5. junij 2017).

Ignjatović, Miroljub in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2016. *Reducing precarious work in Europe through social dialogue: The Case of Slovenia*. Dostopno

prek: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/Documents/Slovenia-final-report.pdf> (11. junij 2017).

Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2015. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2014*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_2014_vlada_280415.pdf (11. junij 2017).

--- 2016. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2015*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/lp_irs_d_2015_www.pdf (11. junij 2017).

--- 2017. *Poročilo o delu Inšpektorata RS za delo za leto 2016*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNA_POROCILA/LP_2016_konc_skupno.pdf (11. junij 2017).

Kanjua Mrčela, Aleksandra in Miroљub Ignjatović. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52 (3): 350–381.

Kanjua Mrčela, Aleksandra in Nevenka Černigoj Sadar. 2006. Starši med delom in družino. *Teorija in praksa* 43 (5–6): 716–736.

Kelly, Peter. 2006. The Entrepreneurial Self and ‘Youth at-risk’: Exploring the Horizons of Identity in the Twenty-first Century. *Journal of Youth Studies* 9 (1): 17–32.

Kresal, Barbara. 2013. Ali delovno pravo zagotavlja pogoje zaposlitve in dela, vključno s pravico do dostojnega plačila. V *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Rućica Boškić, Barbara Kresal in Maja Breznik, 77–148. Ljubljana: Sofia.

Kurdija, Slavko, Mitja Hafner Fink, Brina Mahar in Klement Podnar. 2016. *Slovensko javno mnenje 2016*. Dostopno prek: http://www.adp.fdv.uni-lj.si/podatki/sjm/sjm161_rm1_sl_v1_r1.pdf (28. junij 2017).

Larsen, Jorgen Elm. 2001. *The active society and activation policy*. Dostopno prek: <https://pdfs.semanticscholar.org/2abc/29f1d6b36c0832271365d6c7a8c48bcd09a.pdf> (9. junij 2017).

Lavrič, Miran. 2014. Employment and mobility v *Youth 2013*. 57–71. Dostopno prek: <http://projects.ff.uni-mb.si/~cepso/web/wp-content/uploads/2013/07/Study-final-web.pdf> (10. junij 2017).

Lazzarato, Maurizio. 2012. *Proizvajanje zadolženega človeka: esej o neoliberalnem stanju*. Ljubljana: Maska.

Leskošek, Vesna. 2013. Raziskovanje revnih zaposlenih v Evropski uniji. V *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Ružica Boškič, Barbara Kresal in Maja Breznik, 11–34. Ljubljana: Sofia.

Lessenich, Stephan. 2015. Mobility and control: on the dialectic of the “active society”. V *Sociology, Capitalism, Critique*, ur. Klaus Dörre, Stephan Lessenich in Hartmut Rosa, 98–142. London: Verso.

Lorey, Isabell. 2015. *State of Insecurity: Government of the Precarious*. London: Verso.

Luque, Emilio. 2000. Entrepreneurship, governance and socioeconomic citizenship: a perspective from the Spanish 1999 NAP. V *Contested territory: Entrepreneurship in the European Employment Strategy*, ur. David Foden in Lars Magnusson, 127–161. Bruselj: ETUI.

Manroop, Laxmikant in Julia Richardson. 2016. Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews* 18 (2): 206–227.

Markežič, Marina, Ana Pakiž, Rajko Grimšič in Katja Hodošek. 2014. *Obrazi prekarne dela*. Dostopno prek: <http://dostojno-delo.si/wp-content/uploads/2014/12/obrazi-prekarne-ga-dela.pdf> (11. junij 2017).

McKee, Martin, Aaron Reeves, Amy Clair in David Stuckler. 2017. Living on the edge: precariousness and why it matters for health. *The official journal of the Belgian Public Health Association* 75 (13): 1–13.

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2015a. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/ (11. junij 2017).

--- 2015b. *Drugo poročilo Delovne skupine za spremljanje učinkov sprememb v regulaciji trga dela v letu 2013*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/ (11. junij 2017).

--- 2015c. *Načrt za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leti 2016 in 2017*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/ (1. junij 2017).

--- 2016a. *Za dostojno delo*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/21_03_2016_Dostojno_delo_final.pdf (11. junij 2017).

--- 2016b. *Predlog sprememb Zakona o socialnem varstvu*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/predpisi_v_pripravi/ (9. junij 2017).

--- 2017. *Začasno in občasno delo dijakov in študentov*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zacasno_in_obcasno_delo_dijakov_in_studentov/#c19360 (9. junij 2017).

Modena, Francesca in Fabio Sabatini. 2012. I would if I could: precarious employment and childbearing intentions in Italy. *Review of Economics of the Household* 10 (1): 77–97.

Myant, Martin , Sotiria Theodoropoulou in Agnieszka Piasna. 2016. *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.

OECD. 2015. *OECD Income inequality data update: Sweden*. Dostopno prek: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD-Income-Inequality-Sweden.pdf> (15. julij 2017).

Olsen, Mark. 2006. Understanding the mechanisms of neoliberal control: lifelong learning, flexibility and knowledge capitalism. *International Journal of Lifelong Education* 25 (3): 213–230.

Overbeek, Henk. 2004. *The Political Economy of European Employment: European integration and the transnationalization of the (un)employment question*. London: Routledge.

Parker, Owen. 2008. Challenging ‘New Constitutionalism’ in the EU: French Resistance, ‘Social Europe’ and ‘Soft’ Governance. *New Political Economy* 13 (4): 397–417.

Peck, Jamie in Nikolas Theodore. 2000. »Work first«: workfare and the regulation of contingent labour markets. *Cambridge Journal of Economics* 24: 119–138.

- Piasna, Agnieszka in Martin Myant (ur.). 2017. *Myths of employment deregulation : how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels: ETUI.
- Pradella, Lucia. 2015. The working poor in Western Europe: Labour, poverty and global capitalism. *Comparative European Politics*: 1–18.
- Pulignano, Valeria, Holm-Detlev Köhler in Paul Stewart (ur.). 2016. *Employment relations in an era of change: Multi-level challenges and responses in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute.
- Rhodes, Martin. 1996. Globalization and west european welfare states: a critical review of recent debates. *Journal of European Social Policy* 6 (4): 305–327.
- Rosa, Hartmut. 2015. Capitalism as a spiral of dynamisation: sociology as social critique. V *Sociology, Capitalism, Critique*, ur. Klaus Dörre, Stephan Lessenich in Hartmut Rosa, 67–97. London: Verso.
- Roy, Arundhati. 2014. *Capitalism: A Ghost Story*. London: Verso.
- Rubery, Jill in Agnieszka Piasna. 2017. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruselj: ETUI.
- Smolej, Simona, Liljana Rihter in Ružica Boškič. 2013. Revni zaposleni v Sloveniji: med statistiko in vsakdanjim življenjem. V *Revščina zaposlenih*, ur. Vesna Leskošek, Simona Smolej, Liljana Rihter, Ružica Boškič, Barbara Kresal in Maja Breznik, 35–76. Ljubljana: Sofia.
- SPIRIT Slovenija. 2016a. *Slovenske podjetnice začetnice - pregled poslovnih idej in rešitev programa usposabljanja Podjetnost je ženskega spola*. Dostopno prek: <https://www.podjetniski-portal.si/podjetnice> (20. junij 2017).
- 2016b. *Uspešen začetek podjetniškega usposabljanja za brezposelne ženske s terciarno izobrazbo*. Dostopno prek: <http://www.spiritslovenia.si/novice/2016-05-06-Uspesen-zacetek-podjetniskega-usposabljanja-za-brezposelne-zenske-s-terciarno-izobrazbo> (20. junij 2017).
- Standing, Guy. 2011. *The precariat - The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Stanojević, Miroslav. 2014. Conditions for a neoliberal turn: The cases of Hungary and Slovenia. *European journal of industrial relations* 20 (2): 97–112.

--- 2016. *Dostojno delo, strah in prožnost*. Dostopno prek: <http://www.delo.si/sobotna/dostojno-delo-strah-in-proznost.html> (9. junij 2017).

Sturdy, Andrew in Christopher Wright. 2008. A Consulting Diaspora? Enterprising Selves as Agents of Enterprise. *Organization* 15 (3): 427–444.

SURS. 2015a. *V vsakem četrtem naseljenem stanovanju živi samo en prebivalec*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5983> (25. junij 2017).

--- 2015b. *Brezposelni po šolski izobrazbi po: KOHEZIJSKA REGIJA, LETO, SPOL, IZOBRAZBA, MERITVE*. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp> (15. julij 2017).

--- 2016a. *Svetovni dan dostojnega dela – dan za razmislek o pomenu dostojnega dela in spoštovanju pravic*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6218> (9. junij 2017).

--- 2016b. *Stopnja tveganja revščine v letu 2015 nekoliko nižja (14,3 %), dohodki gospodinjev višji*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6070> (20. junij 2017).

--- 2017a. *Število zaposlenih v dejavnosti Zagotavljanje dela delavcev uporabniku po letih*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp (11. junij 2017).

--- 2017b. *Število samozaposlenih po letih, brez kmetov*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp (11. junij 2017).

--- 2017c. *Stopnja tveganja revščine v 2016 nekoliko nižja (13,9 %), prag tveganja revščine skoraj enak kot v 2015*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/6757> (24. junij 2017).

Tomlinson, Dan in Adam Corlett. 2017. *A tough gig? The nature of self-employment in 21st Century Britain and policy implications*. Dostopno prek: <http://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2017/02/Self-employment-presentation.pdf> (14. avgust 2017).

Turšič, Zala. 2016. Sam, samostojen (?) in (samo)zaposlen: kakšen je sprejemljiv self današnjih iskalcev zaposlitve in kdo ga oblikuje? *Self-ologija: zbornik 9. kulturološkega simpozija*: 87–92.

--- 2017a. Intervju: Intervjuvanka 1. Transkript v prilogi.

--- 2017b. Intervju: Intervjuvanka 2. Transkript v prilogi.

--- 2017c. Intervju: Intervjuvanka 3. Transkript v prilogi.

--- 2017č. Intervju: Intervjuvanka 4. Transkript v prilogi.

--- 2017d. Intervju: Intervjuvanka 5. Transkript v prilogi.

--- 2017e. Intervju: Intervjuvanka 6. Transkript v prilogi.

--- 2017f. Intervju: Intervjuvanka 7. Transkript v prilogi.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (11. junij 2017).

Zakon o socialno varstvenih prejemkih. Ur. l. RS 88/2016. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5609> (10. junij 2017).

Zakon o urejanju trga dela. Uradni list RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/112302> (10. junij 2017).

ZRSZ - Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. 2016. *Spodbujanje ženskega podjetništva.* Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/samozaposlovanje/zensko-podjetnistvo-2016 (11. 2. 2017).

Žvokelj Jazbinšek, Karin, Matevž Premelč, Maja Kranjc, Nejc Berzelak, Barbara Brečko, Ana Jevšek Pezdir, Janez Šušteršič in Snežana Šušteršič. 2017. *Končno poročilo vrednotenja ukrepa samozaposlovanja aktivne politike zaposlovanja v obdobju 2007-2013.* Dostopno prek: https://www.ess.gov.si/_files/9960/Koncno_vrednotenje_ukrepa_samozaposlovanja_2007_2013.pdf (17. julij 2017).

Wilson, Shaun in Norbert Ebert. 2013. Precarious work: Economic, sociological and political perspectives. *The Economic and Labour Relations Review* 24 (3): 263–278.

Wind, Barend, Philipp Lersch in Caroline Dewilde. The distribution of housing wealth in 16 European countries: accounting for institutional differences. *Journal of housing and the built environment*: 1–23. Dostopno prek: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10901-016-9540-3> (1. julij 2017).

Priloge

Priloga A: Anketni vprašalnik

Spodnja anketa je namenjena osebam, ki ste se v sklopu programa Spodbujanje ženskega podjetništva samozaposlile v letu 2016 ali 2017. Anketa je anonimna, pridobljeni podatki pa bodo uporabljeni samo za namene magistrske naloge. Pri oblikovanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja kot tudi pri njihovi evalvaciji se redko prisluhne ljudem, katerim so ti ukrepi namenjeni - zato se obračam na vas. Želim namreč slišati vaš pogled tako na lastno situacijo kot tudi trg dela širše, ter pozornost moje magistrske nameniti tudi ugotovitvam na tem področju. Reševanje ankete vam bo vzelo max. 15 minut, prosim pa vas, da jo rešite do torka, 25. aprila. Za sodelovanje in s tem pomoč pri raziskovanju se vam najlepše zahvaljujem!

Q1 - Katere oblike dela ste že opravljali do sedaj (pred tokratno samozaposlitvijo)?

Označite oblike dela, možnih je več odgovorov.

- ☐ Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas
- ☐ Pogodba o zaposlitvi za določen čas
- ☐ Pogodba o zaposlitvi za skrajšani delovni čas
- ☐ Avtorska pogodba
- ☐ Podjemna pogodba
- ☐ Študentska napotnica
- ☐ Prostovoljno pripravništvo
- ☐ Plačano pripravništvo
- ☐ Šolska praksa v času srednjega šolanja
- ☐ Šolska praksa v času študija
- ☐ Prostovoljno delo
- ☐ Samozaposlitev
- ☐ Drugo:

Q2 - Kako pomembna je za vas vsaka od naslednjih značilnosti dela oziroma zaposlitve?

Označite stopnjo strinjanja v razpredelnici za vsako značilnost posebej.

	Sploh pomembno	ni Ni pomembno	Niti pomembno, niti nepomembn o	Pomembno	Zelo pomembn o
Varnost zaposlitve	☐	☐	☐	☐	☐
Dober zaslužek	☐	☐	☐	☐	☐
Zanimivo delo	☐	☐	☐	☐	☐
Da je delo koristno za družbo	☐	☐	☐	☐	☐
Da lahko sam razporediš delo v dnevu in tednu	☐	☐	☐	☐	☐
Da imaš osebne stike z drugimi ljudmi	☐	☐	☐	☐	☐
Da lahko delaš samostojno	☐	☐	☐	☐	☐
Da pri svojem delu lahko pomagaš drugim	☐	☐	☐	☐	☐

Q3 - Če bi imeli možnost izbire med samozaposlitvijo ali rednim delovnim razmerjem (pri delodajalcu), kaj bi izbrali?

- ☐ Samozaposlitev
- ☐ Redno delovno razmerje

IF (1) Q3 = [2]

Q4 - Kaj je glavni razlog, da bi bili rajši redno zaposleni?

IF (2) Q3 = [1]

Q6 - Kaj je glavni razlog, da bi bili rajši samozaposleni?

Q7 - Kateri razlog je v največji meri vplival na vašo odločitev za samozaposlitev?

- ☐ Pomanjkanje priložnosti za redno zaposlitev
- ☐ Finančna spodbuda (subvencija)
- ☐ Svoboda pri razporejanju delovnega časa
- ☐ Samostojnost/neodvisnost dela
- ☐ Želja po razvoju svoje podjetniške ideje
- ☐ Drugo:

Q8 - V kolikšni meri se strinjate ali ne strinjate s spodnjimi trditvami?

Da se izognejo brezposelnosti, bi ljudje morali:

Označite stopnjo strinjanja v razpredelnici za vsako trditev posebej.

	Sploh ne strinjam	se Deloma se strinjam	Niti ne strinjam, niti strinjam	se Deloma se ne strinjam	Popolnom a se strinjam
Sprejeti delo, ki zahteva nove veščine in znanja	☐	☐	☐	☐	☐
Sprejeti delo, kjer se zahteva izobrazba, nižja od njihove	☐	☐	☐	☐	☐
Sprejeti začasno zaposlitev	☐	☐	☐	☐	☐
Sprejeti delo v oddaljenem kraju	☐	☐	☐	☐	☐
Finančno investirati v pridobivanje novih veščin in znanj	☐	☐	☐	☐	☐

Q9 - Koliko mesecev je pred vašim vstopom v program Spodbujanje ženskega podjetništva trajala vaša brezposelnost?

Vpišite število mesecev.

Q10 - V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštetih razlogi vplivali na trajanje vaše brezposelnosti?

Označite stopnjo strinjanja v razpredelnici za vsako trditev posebej.

	Sploh ne strinjam	se Deloma se strinjam	Niti ne strinjam, niti strinjam	se Deloma se ne strinjam	Popolnoma a se strinjam
Napačna izobrazba za potrebe na trgu dela	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje znanj in veščin, ki jih iščejo delodajalci	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje zvez in poznanstev, ki bi mi lahko pomagali pri iskanju zaposlitve	☐	☐	☐	☐	☐
Nizka gospodarska rast	☐	☐	☐	☐	☐
Neprimerna delovnoppravna zakonodaja	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminacija pri zaposlovanju	☐	☐	☐	☐	☐
Globalna konkurenca - selitev delovnih mest v tujino	☐	☐	☐	☐	☐
Digitalizacija - razvoj tehnologij, ki omogočajo proizvodnjo z nižjim številom zaposlenih	☐	☐	☐	☐	☐

Q11 - V kolikšni meri spodaj naštetih pojmi po vašem mnenju opisujejo trg dela danes v Sloveniji?

Označite stopnjo strinjanja v razpredelnici za vsako trditev posebej.

	Sploh ne strinjam	se Deloma se strinjam	Niti ne strinjam, niti strinjam	se Deloma se ne strinjam	Popolnom a se strinjam
Prenizko število delovnih inšpektorjev	☐	☐	☐	☐	☐
Revščina zaposlenih	☐	☐	☐	☐	☐
Delovna zakonodaja, ki preveč omejuje delodajalce	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminacija pri zaposlovanju	☐	☐	☐	☐	☐
Previsoka brezposelnost	☐	☐	☐	☐	☐
Porast kratkotrajnih oblik dela	☐	☐	☐	☐	☐
Preveliki privilegiji redno zaposlenih	☐	☐	☐	☐	☐

Q12 - V kolikšni meri ocenjujete, da so spodaj naštetih razlogi vplivali na trenutno stanje na trgu dela?

Označite stopnjo strinjanja v razpredelnici za vsako trditev posebej.

	Sploh ne strinjam	se Deloma se strinjam	Niti ne strinjam, niti strinjam	se Deloma se ne strinjam	Popolnom a se strinjam
Napačna izobrazba iskalcev zaposlitve za potrebe na trgu dela	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje znanj in veščin, ki jih iščejo delodajalci pri iskalcih zaposlitve	☐	☐	☐	☐	☐
Neprilagodljivost iskalcev zaposlitve	☐	☐	☐	☐	☐
Nizka gospodarska rast	☐	☐	☐	☐	☐
Neprimerna delovnopravna zakonodaja	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalce vodi samo želja po nižanju stroškov	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminacija pri zaposlovanju	☐	☐	☐	☐	☐
Pomanjkanje državnih spodbud za	☐	☐	☐	☐	☐

Sploh ne strinjam	se Deloma se strinjam	Niti ne strinjam, niti strinjam	se Deloma se ne strinjam	Popolnom a se strinjam
-------------------------	-----------------------------	--	--------------------------------	------------------------------

zaposlovanje

Globalna konkurenca - selitev delovnih mest

v tujino

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Digitalizacija - razvoj tehnologij, ki

omogočajo proizvodnjo z nižjim številom

zaposlenih

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q13 - V letu 2015 je 22,4% samozaposlenih oseb živel pod pragom tveganja

revščine. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo?

- ☐ Vlada
- ☐ Samozaposleni
- ☐ Redno zaposleni
- ☐ Sindikati
- ☐ Nevladne organizacije
- ☐ Delodajalci
- ☐ EU
- ☐ Mednarodne korporacije
- ☐ Migracije (podnebne, vojne, v iskanju boljšega življenja)
- ☐ Drugo:

Q14 - V letu 2015 je 22,2% žensk, starejših od 64 let živel pod pragom tveganja

revščine. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo?

- ☐ Vlada
- ☐ Ženske - zaposlene
- ☐ Ženske - upokojene

- ☐ Sindikati
- ☐ Nevladne organizacije
- ☐ Delodajalci
- ☐ EU
- ☐ Mednarodne korporacije
- ☐ Migracije (podnebne, vojne, v iskanju boljšega življenja)
- ☐ Drugo:

Q15 - Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je osnovna oblika dela v Sloveniji. Za določen čas se lahko osebo zaposli le v izjemnih primerih, določenih v zakonu (npr. projektno delo, nadomeščanje, začasno povečan obseg dela). V letu 2014 se je 72,7% novo zaposlenih delavk in delavcev, starih med 15 in 25 let, zaposlilo za določen čas. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v *največji meri* odgovoren za opisano situacijo?

- ☐ Vlada
- ☐ Mladi delavci in delavke
- ☐ Starejši delavci in delavke
- ☐ Sindikati
- ☐ Nevladne organizacije
- ☐ Delodajalci
- ☐ EU
- ☐ Mednarodne korporacije
- ☐ Migracije (podnebne, vojne, v iskanju boljšega življenja)
- ☐ Drugo:

Q16 - Prezentizem je prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni, slabemu počutju, obolenjem ali drugim motečim dejavnikom, zaradi katerih zaposleni niso stoddstotno učinkoviti. 63,1 % žensk in 55,9 % moških v Sloveniji poroča o prezentizmu. V primerjavi s povprečjem v EU 27 je v Sloveniji tudi več delavcev, ki v zadnjih 12 mesecih niso bili na bolniškem dopustu. Za katerega izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v *največji meri* odgovoren za opisano situacijo?

- ☐ Vlada
- ☐ Delavke in delavci
- ☐ Sindikati
- ☐ Nevladne organizacije
- ☐ Delodajalci
- ☐ EU
- ☐ Mednarodne korporacije
- ☐ Migracije (podnebne, vojne, v iskanju boljšega življenja)
- ☐ Drugo:

Q17 - Približno tretjina zaposlenih v Sloveniji poroča o tem, da imajo na delovnem mestu dodeljenega več dela, kolikor ga zmorejo opraviti. Kateri izmed naštetih akterjev ali procesov ocenjujete, da je v največji meri odgovoren za opisano situacijo?

- ☐ Vlada
- ☐ Delavke in delavci
- ☐ Brezposelni
- ☐ Sindikati
- ☐ Nevladne organizacije
- ☐ Delodajalci
- ☐ EU
- ☐ Mednarodne korporacije
- ☐ Migracije (podnebne, vojne, v iskanju boljšega življenja)
- ☐ Drugo:

Q18 - Kakšno ocenjujete, da bo vaša prihodnost?

Označite točko med dvema nasprotnima pojmom, ki najbolje prikaže vaša pričakovanja.

	1	2	3	4	5	6	
Nevarna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Varna
Nepredvidljiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Predvidljiva
Finančno nestabilna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Finančno stabilna

	1	2	3	4	5	6	
Odvisna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Neodvisna
Polna negativnih izzivov	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Polna pozitivnih izzivov
Nesrečna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Srečna

Q19 - Kakšna ocenjujete, da bo prihodnost *trga dela* v Sloveniji?

Označite točko med dvema nasprotnima pojmom, ki najbolje prikaže vaša pričakovanja.

	1	2	3	4	5	6	
Nevarna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Varna
Nepredvidljiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Predvidljiva
Nestabilna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Stabilna
Polna negativnih izzivov	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Polna pozitivnih izzivov
Slabša	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Boljša

Q20 - Kako ocenjujete zmožnost vpliva spodaj naštetih akterjev na *izboljšanje* razmer na trgu dela v Sloveniji?

Označite stopnjo zmožnosti vpliva v razporednici za vsakega akterja posebej.

	Zelo majhna	Majhna	Srednja	Velika	Zelo velika
Vlada	☐	☐	☐	☐	☐
Brezposleni	☐	☐	☐	☐	☐
Ženske	☐	☐	☐	☐	☐
Sindikati	☐	☐	☐	☐	☐
Nevladne organizacije	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalci	☐	☐	☐	☐	☐
EU	☐	☐	☐	☐	☐
Mednarodne korporacije	☐	☐	☐	☐	☐

	Zelo majhna	Majhna	Srednja	Velika	Zelo velika
Migracije (podnebne, okoljske, v iskanju boljšega življenja)	☐	☐	☐	☐	☐

Q21 - Koliko ste se vi osebno pripravljeni angažirati v prizadevanju za spremembe na trgu dela?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Sploh se nisem pripravljena angažirati
- ☐ Pripravljena sem se angažirati v tistih akcijah, ki lahko spremenijo moj osebni položaj
- ☐ Pripravljena sem se angažirati v tistih akcijah, ki lahko spremenijo družbeni položaj žensk
- ☐ Pripravljena sem se angažirati v tistih akcijah, ki lahko spremenijo družbeni položaj brezposelnih
- ☐ Pripravljena sem se angažirati v tistih akcijah, ki lahko prinesejo spremembe za družbo
- ☐ Drugo:

Q22 - Ali ste v preteklosti že sodelovali v kolektivnih/skupinskih akcijah za spremembe v družbi?

- ☐ Da
- ☐ Ne

Q23 - Kako ocenjujete, da bo izgledala globalna prihodnost/prihodnost sveta?

Označite točko med dvema nasprotnima pojmom, ki najbolje prikaže vaša pričakovanja.

	1	2	3	4	5	6	
Nevarna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Varna
Polna negativnih izzivov	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Polna pozitivnih izzivov
Nesrečna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Srečna
Finančno nestabilna	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Finančno stabilna

	1	2	3	4	5	6	
Nepredvidljiva	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Predvidljiva

Q24 - Ste že skoraj na koncu vprašalnika - prosim vas le še, da izpolnite nekaj demografskih podatkov.

XSTAR2a4 - V katero starostno skupino spadate?

- ☐ do 20 let
- ☐ 21 - 30 let
- ☐ 31 - 40 let
- ☐ 41 - 50 let
- ☐ 51 ali več let

Q25 - Označite svoj trenutni status:

- ☐ Poročena
- ☐ Živim skupaj s partnerjem/partnerko, nisva poročena/poročeni
- ☐ Imam partnerja/partnerko, a ne živiva skupaj
- ☐ Ločena
- ☐ Samska

Q26 - Ali imate otroke?

- ☐ Da
- ☐ Ne

IF (3) Q26 = [1]

Q27 - Koliko otrok imate?

IF (4) Q26 = [1]

Q28 - Koliko je star najmlajši otrok?

Q29 - Kraj bivanja:

Q30 - Označite, ali je nepremičnina, v kateri trenutno živite:

(možnih več odgovorov, če npr. je nepremičnina v lasti vas in partnerja/partnerke)

- ☐ V moji lasti
- ☐ V lasti partnerja/partnerke
- ☐ V lasti staršev (mojih ali od partnerja/partnerke)
- ☐ V najemu
- ☐ Drugo:

email - Najlepša hvala za vaše odgovore!

Poleg analize ankete bom v raziskovalnem delu magistrske naloge opravila tudi nekaj pogovorov - v kolikor ste pripravljeni sodelovati tudi v tem delu, vas prosim, da spodaj pustite svoj e-mail naslov in vas kontaktiram glede srečanja. E-mail naslov:

Priloga B: Transkript, Intervjuvanka 1

Z: V bistvu na začetku mene zanima, če mi lahko opišete to svojo zgodbo od odločitve za odprtje podjetja, do dejanske izvedbe, ne vem, razlogi za odločitev, kako je potekalo vse skupaj.

Intervjuvanka 1: Ja jaz imam v bistvu že več kot 30 let delovne dobe. Mogoče na prvi pogled je nekoliko nenavadno, da sem se odločila za svojo pot ob zaključku kariere. Ves ta čas, zadnjih 25 let, od tega 15 let ves čas na področju človeških virov, 15 let tudi na področju kot vodja službe in sicer v mednarodnem podjetju Revoz Renault zadnjih 20 let. Je pa to mednarodno okolje, kapitalistično usmerjeno, tako stopnjevalo to dehumanizacijo, da nekako se pač moje vrednote več niso skladale, nisem jih mogla več ujeti v ta kontekst in sem intenzivno razmišljala že nekaj časa o tem, da bi naredila kakšno spremembo, potem pa je nekako s spletom okoliščin prišlo do tega, da sem se odločila iti po svoje, nadgraditi svoje izkušnje, jih povezati in na nek način pomagati drugim, tako sem rekla, poiskati pravo pot in pustiti svojo sled. Tako da, moj interes gre tudi v to smer, tako se tudi izobražujem, da bi delala coaching, skupinski coaching, oziroma tudi kakšne vsebinske delavnice podprte s tem znanjem in pristopom. Tako da se zdaj že drugo leto izobražujem - pri Dr. Miliivojeviču transakcijsko analizo, pri enem Izraelcu gestalt art terapijo, coaching sem dala čez zdaj, drugo leto pa nadaljujem z izobraževanjem na področju gestalta, no, ki je bolj v ozadju tega pristopa, coaching se na ta način izvaja z uporabo tega arta, umetniških pristopov, tako, Jung je v ozadju, zato je to tudi Jungian coaching, z aktiviranjem nezavednega. To so stvari, ki so me vedno privlačile, tako sem tudi vedno raziskovala ljudi in sebe in evo, zdaj sem najdlja eno tako strast na tem področju, da pač naredim nekaj, kar verjetno v enem takem kontekstu tudi ne bi bilo možno in je dozorel trenutek, po mojem, za to spremembo, evo.

Z: Torej so vam, kje, na Zavodu so vam predlagali, oziroma so vam povedali, da je ta možnost?

Intervjuvanka 1: Glede izobraževanja?

Z: Glede samozaposlitve.

Intervjuvanka 1: Ja, v bistvu sem jaz to izvedela na osnovi svojih kontaktov, čeprav sem bila prijavljena na Zavodu, tako da sem potem jaz vprašala, kakšne možnosti imam, predstavila tudi eno svojo vizijo in tako sem bila pač vključena notri v ta program. Je pa tako, jaz moram reči, da se mi je zdel tudi program, slišala sem zelo pohvalne stvari glede tega programa, zato sem potem se sama pozanimala, ker predhodnica, oziroma ta prva generacija, no, ki so se udeležile tega programa, so zelo pohvalile ta pristop in tudi jaz se pridružujem temu. Je veliko takih, ki ti grejo mimo, če jih ne potrebuješ, si bolj seznanjen, tako da, ne vem, o samem podjetništvu, o takem podjetniškem razmišljanju, pa verjetno, če si bil nekaj časa v drugem

kontekstu in če res nimaš naravno to dano, ne, je dobro, da se, da dobiš neke konkretne usmeritve, tudi izobraževanje je bilo kar precej taktično pa konkretno - zelo podporno, no.

Z: Zakaj pa po vašem mnenju država nekako oblikuje take ukrepe, kot je recimo ta za podjetništvo za ženske?

Intervjuvanka 1: Jaz mislim, da se zaveda država potenciala ali pa mogoče zato, ker imamo ministrico, potenciala, ki ga ima na tem področju. Brezposehnost žensk je bistveno večja ves ta čas, tudi v obdobju krize, tudi ko krize ni, po mojim lastnih izkušnjah vem, da na trgu je bilo vedno dovolj žensk, ženske so bile tudi dosti bolj motivirane, tiste, ki so bile na trgu delovne sile, tako da velikokrat je bilo tako, da so žene klicale za svoje moške ali pa za svoje sinove za službo in bile dosti bolj aktivne. In je verjetno bilo v tem smislu pač prepoznana možnost, pa trendi so tudi verjetno v evropskem kontekstu, tako da tudi neka sredstva lahko pridobijo v tej smeri. Tako da jaz to pozdravljam.

Z: Zdaj kar se tiče tega podjetništva, ponavadi pravijo da je konec koncev nekako pri podjetništvu vse odvisno od posameznika, od tega, koliko smo se pripravljene prilagajati, vložiti v to delo in podjetje. Pa me zanima na kakšen način ste vi prilagodili svoje življenje podjetju odkar ste samozaposlena, torej, ne vem, glede delovnega časa, družine, bolniških, take stvari.

Intervjuvanka 1: O bolniški nekako ne razmišljam, tudi zaenkrat je nisem potrebovala, hvala bogu. Prilagodila sem se z lahkoto, zato, ker moj tempo je bil zelo, zelo, kako bi rekla, tak zahteven. Jaz sem se vozila iz Ljubljane v Novo mesto vsak dan, tako da sem okoli petih, malo čez peto uro tudi vsak dan zjutraj vstala. Zelo redko sem prišla pred šesto uro. Zdaj sem pa doma, doma se pripravljam, tako da kadar grem na teren, to ni vsak dan, tudi ni treba sredi noči se vstajati, ponavadi so kakšni sestanki ali pa kakorkoli že, saj to mi ni problem, ampak je en tak ritem zelo, kar precej fizično in psihično zahteven bil v preteklosti, tako da to sem v bistvu doživela kot, nevem, eno veliko spremembo na katero se še vedno navajam. Tako ta samodisciplina je po tolikih letih ostala in mislim da je potrebna tudi na področju podjetništva, tako da ne glede na to, če sem doma, imam nek ritem, samo ta ritem ni od petih zjutraj ampak je recimo od osmih, pa potem ga prekinem, ker pripravim kosilo, pa tako imam pavzo kakšno vmes, mi prav paše, in potem nadaljujem. Res je, da je potem osem ur tako, dejansko, lahko končaš ob šestih, pa je gluh tako cel dan, samo je dosti bolj spontano in kadar ni neke prisile je že to veliko manj obremenjujoče. Ta svoboda vemo, da je neka naravna človeška potreba in, če jo človek ima, jo zelo ceni, tudi, če so kje, na kakšnih drugih neki strahovi in odgovornost povečana, kar je v tem kontekstu.

Z: Kako pa vidite prihodnost svojega podjetja, do kakšnih sprememb ocenjujete, da bo prišlo ali pa kakšne so kakšne stvari, ki bi lahko vplivale na vaše delo v naslednjih letih?

Intervjuvanka 1: Zdaj na tem področju je tako en tak, jaz mislim da optimistična prihodnost, zdaj koliko bo trajala je vprašanje, po mojih izkušnjah je tudi na trgu delovne sile vsako leto drugačna situacija in to se bo tudi v bodoče mogoče še z večjim tempom dogajalo, vendar pa trenutno so podjetja dovzetna, ampak ja, naletela sem tudi na finančno ni teh omejitev in potem se tudi v kakšna izobraževanja, delo z ljudmi recimo lažje vloži kakšen denar, tako da v tem smislu je to pozitivno. Sem pa zelo tako na en tak paradoks naletela, kjer sicer zdaj pa bi, ker recimo zdaj denar ni problem, pa časa ni, ne. Zdaj je ful enih projektov pa zagnali smo eno tako, en program na Dolenjskem, tako kot program za vodje in v bistvu potencialno je bilo interesa, je bilo pa tako, sicer res je, potrebno se je bilo zelo hitro odločati, v roku dveh tednov, ker smo pač, tako nekako terminsko se je tako izpeljalo, smo pa želeli pred dopusti vsaj s prvo skupino začeti. Ampak je bilo tako joj, saj bi, ampak ne moremo, ful imamo dela, projektov in ne moremo nikogar pogrešati. Tako da je, recimo, enkrat ni denarja, drugič pa ni časa. Ampak to je, to je ena taka stvar, ki je treba vedno z njo računati, ne gedi na to, kakšni trendi bodo in se pač temu prilagajati, razumeti, sprejeti. Tako da v tem smislu ocenjujem, da so ene možnosti in jaz bi pa rada v bistvu izkoristila mogoče leto, dve zato, da delam na teh področjih na katerih sem že prej, pa da se tako intenzivno usposabljam in postopno prehajam na področje coachinga, individualnega svetovanja in bi mi to bil potem izziv. Več časa ali pa večji delež posvetiti temu, no, to mi je tako v veselje.

Z: Zdaj pa samo še čisto za konec, kakšna so vaša pričakovanja čez tri leta?

Intervjuvanka 1: Čez tri leta sebe vidim bolj v vlogi coacha, tako na ta način, pa na področju kakšnih takih programov, zdaj na področju tega programa za vodje, ki je tudi tako zastavljen, mislim, da bi naredili še eno nadgradnjo, ki bi lahko bila pa bolj tako ciljno usmerjena, poglobljena in tudi v smislu podpore osebnostnega razvoja, recimo managementa, pa tako, na tem področju. Delam sicer tudi z enim zdravstvenim centrom Aristotel, na področju promocije zdravja, v dveh podjetjih, bolj pa v bistvu kot koordinator projekta, ne toliko pri sami izvedbi, pri pripravi koncepta programa, tako da to je tudi eno tako področje, kjer mislim, da bom tudi takrat še vedno nekje prisotna.

Priloga C: Transkript, Intervjuvanka 2

Z: Na začetku bi vas samo vprašala malo na splošno, če lahko opišete svojo zgodbo, odprtje podjetja, torej, od te neke odločitve, pa do dejanske izvedbe, kako je vse skupaj šlo.

Intervjuvanka 2: Jaz sem bila zaposlena kot mlada raziskovalka na Univerzi v Novi Gorici, potem se mi je pogodba iztekla, potem sem delala samo še prek avtorske pogodbe, sem

se potem tudi prijavila na Zavod in potem lansko leto takrat v mesecu aprilu so me pa potem kontaktirali z Zavoda, ker sem označila, da sem pripravljena tudi recimo iti na svoje. Ker je pa tako, jaz sem diplomirana slovenistka, sem lektorirala, že med samim statusem mlade raziskovalke je bila moja sekundarna naloga lektoriranje za celo univerzo, pa sem si tako precej bogatih izkušenj dobila in to potem zame ta odločitev, da bi šla na lektoriranje ni bila tako zelo težka pa še v bistvu - subvencija me je prepričala, no. Verjetno zdaj, če nebi takrat te subvencije ponudili, ne vem če bi si upala spustiti v to pot, tako pa s to subvencijo, ki ti vsaj približno recimo pokriva za prvi dve leti prispevkov in sem se potem odločila, da nekako, bom rekla, nadaljujem delno v svoji stroki, no. In tako sem se potem odločila za odprtje podjetja in to je bilo potem septembra lansko leto, se pravi 2016.

Z: in potem ste imeli še ta usposabljanja, ali kako je bilo?

Intervjuvanka 2: Ja to pa ja, ja. To je bil pa pogoj, da preko, v organizaciji, se pravi, Gospodarske zbornice Slovenije, Spirita in teh, ne, smo dale čez približno tam okrog sto ur izobraževanj, jaz sem hodila v Novo Gorico, ta izobraževanja so bila obvezna, skratka prisotnost je bila obvezna, če si slučajno manjkal ali karkoli si moral nadomeščati v kakšnem drugem kraju, tako da se je meni tudi naredilo tako, da sem se v Ljubljano peljala, kaj bom recimo tukaj izpostavila kot en minus, a ne, glede na to, dejansko vsa dekleta, ki smo bile tam na tem izobraževanju nismo bile tako brezposelne, da bi zdaj doma sede, a ne, ampak smo imele pravzaprav vsaka svoje zadržitve. Vse smo bolj kot ne delale preko avtorskih pogodb še zmeraj, a ne, in potem je bilo včasih to kar težko. Moraš pa biti tam recimo od devetih do enih. Na primer meni tudi, jaz sem imela še obveznosti na fakulteti, na univerzi, a ne, in mi je to potem včasih kar malo striglo. Bom rekla to je en tak minus, a ne, mogoče sem, to fleksibilnost sem malo pogrešala, ja. No skratka, po tem opravljenem usposabljanju in po predstavitvi svojega poslovnega načrta smo dobile certifikat in na podlagi tega certifikata smo potem lahko registrirale podjetje in potem tudi dobile subvencijo. Jaz sem dobila en mesec po odprtju, če se prav spomnim.

Z: Zakaj pa po vašem mnenju država oblikuje take ukrepe, kakor je recimo prav ta za podjetništvo za ženske?

Intervjuvanka 2: Se mi zdi da zaradi tega, ker smo ženske v nekako po tej končani diplomi, pogoj za žensko, se pravi za to subvencijo, je bila najmanj šesta stopnja izobrazbe, torej diploma. In nekako, bom rekla, po tej diplomi so dekleta bom rekla v rodni dobi tako in potem tudi težje zaposljiva, se mi zdi, da se jih potem delodajalci bolj kot ne otesajo, skratka videti je bil večji porast nezaposljivosti med ženskami, ne vem, zdaj bom na pamet govorila, ampak recimo, ne vem med 25 in 35 letom pa do 40. ga leta recimo, ravno takrat, a ne, ko imamo

približno otroke, bom rekla, a ne. In mislim, da je to vzrok, se pravi dati prednost tudi ženskah, ki smo načeloma v slabšem položaju, kar se tiče zaposljivosti, kot moški. Saj še zmeraj ta fama velja, no, da so ženske nižje zaposljive, vsaj mlade tako.

Z: Zdaj pa po tem, ko ste odprla podjetje, nekateri pravijo da je zelo odvisno v podjetništvu od posameznika, od tega, koliko se je pripravljen prilagajati, tudi svoje osebno življenje, pa me zanima na kakšen način ste vi prilagodila svoje življenje zdej glede delovnega časa, ne vem, družine, bolniških, take stvari.

Intervjuvanka 2: Kar se tiče bolniške, če imaš svoj s.p. je to zelo... težko greš na bolniško, sploh če delaš sam, a ne, ker jaz na primer zdaj sem sama in če grem jaz na bolniško to imam jaz avtomatsko potem izpad dohodka, ker namesto mene ne more nihče lektorirat. Tako da, po zakonu je, a ne, prvih trideset dni, a ne, ti krije delodajalec, to sem sama sebi in zato si recimo težko privoščim, a ne, ta izpad dohodka. Tukaj bom rekla na primer veliko težje grem na bolniško, na nego, ali karkoli, a ne, kot pa na primer, ko sem bila zaposlena na univerzi, a ne, kjer sem imela v bistvu za tri leta in pol pogodbo in bila zaposlena, bolniška, ni bilo problema, porodniška, nič, a ne, tukaj si pa pravzaprav svoj gospodar. Prilagoditev, to je absolutno, v moji stroki je tako, tukaj ni vikendov, ni praznikov, velikokrat se naredi, da kdo pokliče, ja, zdaj bi pa rabil čez dva dni imeti lektorirano diplomsko, magistrsko, karkoli, in potem se moraš prilagodit in to pomeni zdaj, da jaz delam zvečer, da delam praznike, da delam vikende in zdaj, ker imam še majčkenega predšolskega otroka, a ne, to potem pomeni, da če želim jaz ponj v vrtec, biti malo z njim, ali pa karkoli, to pomeni moje delo tudi zvečer. In pravzaprav dejansko tako izgledajo moji dnevniki, da me ljudje kličejo tudi ob devetih zvečer, ob pol desetih, če se imamo še kaj pomenit, pa to. Bom rekla, da se nobeden preveč ne ozira, oziroma ni da bi zaradi tega imela kakšno višjo postavko ali pa boljšo plačo, a ne, ampak bom rekla to je en tak minus tega s.p.ja. Precej odrekanja je.

Z: Kako pa vidite prihodnost tega svojega s.p.ja, do kakšnih sprememb ocenjujete nekako, da bo prišlo, kaj so tiste stvari, ki bi lahko na različne načine vplivale na vaše delo v prihodnosti?

Intervjuvanka 2: Jaz bom tako rekla, če, v kolikor recimo bi delala za neko podjetje, založbo, mogoče časopis, kjer bi bilo to ustrezno plačano, potem bom absolutno ostala v tej stroki, drugače pa ne. Drugače pa iskreno povem, intenzivno iščem drugje, če bi se mi drugje odprla, bom rekla, neka bolj stalna zaposlitev z rednim prihodkom in tako, bi šla drugam.

Z: No saj potem mogoče zadnje vprašanje niti ni tako relevantno za vas, ampak bom vseeno vprašala, kakšna so vaša pričakovanja čez tri leta?

Intervjuvanka 2: Čez tri leta, zdej težko govorim, a ne, skratka, jaz bi rada ostala v tem poklicu, a ne, v kolikor, bom rekla, bi se na trgu kaj spremenilo. Ker problem našega poklica je v tem,

bom rekla čisto po domače, delo odžirajo absolventi, razni diplomanti, oziroma diplomanti, bom rekla tisti, ki tudi še hodijo, študentje dodiplomskega študija, ki pač ponujajo, bom rekla, za nizke postavke lektoriranje. Problem je pa zdaj v tem, da naročnik, ki ni slovenist, ne bo opazil razlike recimo med mano, ki imam ustrezno slovenistično izobrazbo, ne samo to, osmo stopnjo imam tudi narejeno, se pravi doktorat znanosti imam na področju literarnih ved, kar se tiče jaz sem sama sebi sem lektorirala doktorsko nalogo plus še angleško, a ne, ne bo nekdo videl razlike med mano pa med enim študentom. In potem, bom rekla, je težko, zelo težko, potem preživet s tem. En študent pač lahko, mi si moramo pa pokriti prispevke, preživet družino in pravzaprav to je največji ta manjko tega poklica oziroma tega s.p.ja, a ne, sej pravim, recimo, v kolikor, če ti pa na primer uspe delati za neko firmo ali pa mogoče tudi za kakšno občino ali pa kaj takega, ki so tvoji stalni naročniki, potem ti tudi plačujejo, bom rekla, v redu postavke, tam, bom pa rekla, se pa verjetno da preživet. Jaz zaenkrat, tako bom rekla no, jaz nekaj stalnih naročnikov imam, ampak enostavno je to prevelik boj se pokrit z vsemi temi. Tako, da si v bistvu želim iti, želim si, v kolikor pač ne bi dobila nekega stalnega naročnika takega, želim iti drugam. Drugače pa delam na tem, recimo no, da bi bil moj odgovor, da si v naslednjih treh letih želim najti molzno kravo v podjetništvu.

Priloga Č: Transkript, Intervjuvanka 3

Z: Veste kaj, bomo kar, točno to bi vas najprej vprašala, tako da če mi lahko najprej nekako opišete to zgodbo od same odločitve za odprtje podjetja pa do te izvedbe, kakšen je bil ta cel proces.

Intervjuvanka 3: A veste kako je, tako je, jaz vam bom povedala, jaz sem v bistvu namreč 2014 pristala na zavodu za zaposlovanje. Se pravi, jaz sem leta 2013 potem sem se zmenila z bivšo firmo, da sem se izobraževala za organizatorko socialne mreže in sem 2015 med brezposelnostjo zaključila šesto stopnjo izobrazbe. In sem potem iskala zaposlitev na šesti stopnji. In bom rekla te zaposlitve ni bilo, ker v bistvu tudi država ni tega profila do konca izpeljala kakor bi mogla. In potem je pač, nekako se mi je to, saj pravim, zgodilo se mi je pa potem tako, sem videla, da pač, že prejšnjo jesen sem videla, da je razpis za podjetništvo, ampak jaz dokler sem bila prej zaposlena, sem rekla se bom tudi z alternativo ukvarjala, sem v letu 2012 naredila tudi ponovno povezavo pri Eriku Prlu obe stopnji, tako da bi lahko v bistvu začela s terapijami in sem rekla v redu, bom hodila v službo pa zraven si potem odprla pred odhodom v pokoj popoldanski s.p, da maš potem lahko nadaljevanje naprej. Ampak potem se mi je vmes zgodila izguba službe, ki je nisem planirala in potem, bom rekla, te službe za organizatorja

socialne mreže ni bilo, ker profil ni do konca urejen, čeprav šole oglašujejo, tako da to je čisto druga zgodba, žalostna, z našega nivoja šolskega sistema in prodajanja programov. Potem sem pa zasledila v bistvu ta program za podjetništvo, ampak je zanimivo to, jaz sem v bistvu v marcu sem, v marcu 2016 sem jaz zaključevala za NLP praktika in tam sem jaz dokončno rekla, sem rekla, ker sem imela smart cilje, priznam, to mi je bila zelo zanimiva izkušnja, sem rekla okej, jaz imam konec oktobra svoje podjetje in bom delala to pa to, kar sem tudi pri, obiskovala energetskega medicino pri Suzani Leandri Peč, tako da imam tudi tukaj certifikate, tako da imam v bistvu določeno osnovo za delat, a ne. Potem pa v maju pa zasledim, sem pa že zasledila pa skos spremljala Zavod za zaposlovanje, tudi spletne strani njihove, dosti sem jim tudi predloge za izboljšave dala in potem sem videla, da bo tudi to podjetniško izobraževanje in potem sem bila na tem informativnem delu. Zdej pa tako je, Ljubljana je imela selekcijo, v Ljubljani baje nas je oddal okoli 108 ali 120, nekaj takega, v glavnem, v Ljubljani so nam na Zavodu so nas potem 28 ven izbrali. To se pravi je v bistvu določeno število kandidatk izpadlo. Potem bom rekla, na drugih Zavodih za zaposlovanje, ko sem se z dekleti pogovarjala, nekje niso v bistvu referentke nič znale karkoli povedati, tako da so se mogle punce same pozanimati in dat, ni bilo, bom rekla, transparentno tako, kot bi moralo bit, potem drugje so recimo jih te referentke in te svetovalke pač predlagale, ane, so povedale, tako da recimo drugje izborov niso imeli, ane, tako da so v bistvu iz teh drugih brez konkurence prišle notri v to končno številko, kolikor je bilo. Jaz bom rekla samo izobraževanje, bom rekla, nimam več kaj tukaj dodati, s samim izobraževanjem, bom rekla, sem kar tako, sicer smo bile kritične pri kakšnih zadevah, ampak smo tako delali evalvacijo programa tudi kaj bi se, če se bo v bodoče še sestavljalo, kje bi bilo treba bolj kvaliteto naredit, tako da spirit je v bistvu to zadevo izpeljal kot je treba. Tudi potem smo povedale svoje pripombe, kaj bi lahko še bilo, ne, ker tukaj je, ampak bom rekla tako, pet tisoč evrov glede na dejstvo, zdej tako je, me smo potem na koncu potem delale zaključni izpit, a ne, imele smo tri minutni pitch, a ne, power point, bilo nas je pač po, imele smo pač po krajih, a ne, v Ljubljani nas je bilo, bom rekla, mislim da okoli 70-80, nekaj takega v Ljubljani, za ljubljansko regijo. In to smo imele vse eno dopoldne, tako da to je bil kar tak špon. Je pa tako, potem si pa od tistega dneva pač v devetdesetih dnevih si pač potem lahko registriral svojo firmo, a ne. Ampak zdaj tako, registracijo potem si mogu glede na datum certifikata potem registrirat, a ne, dobro, če nisi, bom rekla ni bila to zaveza, da si potem mogu odpret svojo firmo. Ampak tako je na zavodu, potem padeš na nulo, a ne, nisi sprejet v noben program in te pustijo na čakalni vrsti potem, si pač sam išči službo. Tako pač je na zavodu, praksa ko te nekaj uvrstijo, če nisi po njihovem, potem odpadeš iz tistega dela, da bi lahko bil kljub temu v določene programe vključen, ker nisi na vrsti.

Z: Aha, aha, torej se vam zdi, da vas potem ne bi več vključili v druge ukrepe?

Intervjuvanka 3: Ja, ja, v druge ukrepe te potem pustijo, na lager te dajo čakati spet. Toliko časa, bom rekla, kakor da si kaznovan na takšen način. Sej podobno je recimo, bom rekla, z javnimi deli, a ne. Je kolegica, drug primer imela, ko je pa delala na javnih delih pa po petih letih pa je pač rekla "sej vi ste pa že bila tam, zdaj bojo taprvo drugi", ne, tako da javna dela so zgodba zase, ker so v bistvu tudi že v bistvu danes tudi že naprej dela dana, tako da kar se podjetništva tiče, no, to hočem reči, in potem sem jaz pač v maju je ta razpis šel ven in jaz sem potem za Ljubljano smo dobili pač, da moramo napisati poslovni načrt, in jaz sem se potem po tistem poslovnem načrtu predala, ga naredila tako kot je bilo treba, delala sem pač na podlagi starejših, a ne, ker glede na to ker sem organizatorica pa pred upokojitvijo pa so mi starejši tudi zelo tako pri srcu, tako da sem bila potem izbrana izmed tistih. Potem, bom pa rekla, sem pa tako vedela, se pa tako jaz vidim na alternativnem področju, ne. Ampak je pa nekaj drugega, drugo je recimo, če gledam na splošno, ki smo bile v celoti vključene na to podjetništvo bom rekla, ti si lahko, ko dobiš teh pet tisoč evrov subvencije, bom rekla, prvi problem je ta, ker ti dobiš nakazana sredstva šele po 30 dnevih. In jaz recimo, ko sem se, če ti nimaš lastnih finančnih sredstev, a veste, tukaj ti moraš imeti zagon, se pravi, jaz če ne bi imela svojega prevoznega sredstva, če ne bi imela od prej recimo svojega računalnika, svojega tiskalnika od prej, neke te materialne osnove, je pet tisoč evrov absolutno premalo.

Z: Aha, zakaj pa po vašem mnenju država oblikuje take ukrepe, kot je recimo ta za podjetništvo za ženske?

Intervjuvanka 3: Jaz bom rekla tako, vam čisto odkrito povem, nam recimo, jaz pač glede na to, poznam situacijo, samo ni bilo pa rečeno, kar je logično, s tem se v bistvu tudi manjša število brezposelnih na Zavodu, ker ti potem kot s.p. tako ne moreš iti na Zavod za zaposlovanje, ker si samozaposlen, lahko potem dobiš samo socialno pomoč, po ne vem kolikšnem času, ne moreš pa ti prejeti normalnega nadomestila, če gre tvoja firma zu gruntu, a ne.

Z: Ja, pa vezani ste na teh pet tisoč evrov, ne, da dve leti mate odprto.

Intervjuvanka 3: Pa vezan si dve leti, drugače pa pač sorazmerni delež vračaš nazaj, procentualno vračaš tok mesecev, ne v celoti vse, ali pa kolikor mesecev si imel odprto, če ti prej zapreš, moraš pač sorazmerni delež nazaj vrniti, a ne. Tako pač je, ne. Te so si recimo zelo pomagale, recimo, ko so imele dopolnilno delo, ko so imele recimo, ko so že nekaj naredile na prepoznavnosti na trgu. In jim je v bistvu mnogo lažje, tecimo, jaz tudi tukaj razmišljam, bom rekla, čisto tako, mene recimo boli sistem, glede na to ko se gremo, da bi v bistvu spodbujali kreativnost v ljudeh, Zavod pa gradi na stopnji izobrazbe. In bom rekla tukaj meni ni v redu, da se blokira potem vse ostale generacije, imam hči, ki je tudi brezposelna, je '82 letnik, dneva

nima delovne dobe. Pa ima peto stopnjo, par izpitov ji je še manjkalo, pa ni zaključila, v glavnem, bom rekla, je tukaj problem, da recimo tisti, ki si želijo tudi s peto ali pa s tretjo stopnjo, mislim, tukaj manjka, širše vzpodbude manjka, gledajo pa samo na stopnjo izobrazbe. A veste, ker tako je recimo, če nekdo dopolnilno delo dela, recimo, bom rekla, recimo kot poklic, a veste, mislim bi tukaj fantastične stvari ven prišle, mi pa gremo na sedmo stopnjo, izobražujemo do high gor, in potem za high gor v bistvu se delajo te stvari tukaj, bi mogla biti ne izobrazba pogoj, ampak dober poslovni načrt, pogovor, ampak to res z vsakim.

Z: Zdaj nekateri pravijo, da pri podjetništvu je tako, da je nekako res odvisno od posameznika, od tega, koliko ste se recimo pripravljene prilagajati, vložiti v svoje delo in podjetje, tako da me zanima na kakšen način ste vi recimo prilagodili svoje življenje odkar ste se samozaposlila, ne vem, glede delovnega časa, družine, bolniške, takih stvari.

Intervjuvanka 3: A veste kako je, jaz bom rekla, jaz sem v bistvu tik pred odhodom v pokoj po redni delovni dobi, dve leti imam še do pokojnine. Glede na to, ker smo vsi trije v družini brez dohodka, glede na to, ker sem mela jaz v bistvu dejstvo postavljeno, da nisem mogla tudi do socialne pomoči ne pridet, pa iskat službo naprej, sem bila dejansko v takšni poziciji, da mi je bilo to v resnici tudi edini izhod. A veste, imam recimo tudi še kredite vsak mesec, ki sem si jih pač prej, ko smo bili, nihče drug ni mogel in enostavno moraš kredite odplačevati in enostavno zdaj ta del tam uporabljam, ker enostavno nimam od kje dobiti, a ne. Saj zdaj sestavljam svojo spletno stran, ker sem pa vmes precej hudo zbolela, na začetku, in se ti enostavno potem sestava zgodi. Pa še nekaj drugega je, razlika je, ko je recimo človek star 20, 25 let, 30 let je popolnoma drugačna razlika si kreirati svojo življenjsko pot, bom rekla, ker si, bom rekla, mogoče, si mogoče naiven, ampak istočasno bolj korajžen. Probuješ, testiraš. Jaz recimo, pri mojih 57 letih, pa ker sem bila 35 let v računovodstvu, pol veste, da sem tukaj zelo velik kontrolor. In v bistvu ne greš v noben riziko, ampak v bistvu hočeš speljati vse v nullo. Je psihološko, bom rekla, je psihološko je ta preskok, ni enostaven, ker si ti 35 let dan v kalup, da recimo ti nekdo drug odreja naloge, potem si pa čez noč vse to sam. Je to kljub temu, da imaš znanja, da imaš elan, da imaš zagon, je to vložek mnogo večjega dela, energije, kakor pa prej recimo, ko imaš manj izkušenj. Ker tukaj te v bistvu, že ko sem iskala zaposlitev je bilo to v bistvu zelo starejše ljudi enostavno odkensljajo na Zavodu za zaposlovanje. Bom rekla tam, tiste prošnje, ki sem jih pisala, z višjo izobrazbo, sem doživela, v vseh treh letih sem doživela samo en razgovor, pa bom rekla, da sem v redu prošnje pisala. Samo kaj, mani so na zaposlitvenih agencijah rekli, sem šla nekaj povprašati, ker sem tudi prej diplomsko nalogo delala v povezavi z zaposlitvenimi agencijami, našega profila ne poznajo, in nisem imela potem kaj za narediti. Edino tako lahko naredim, ker smo tam nekje zavodeni kot eni majhni managerji, 6+1 stopnja,

v socialni lepo uvrščeni, in enostavno, v javnem sektorju recimo nisem mogla priti, niso mogli recimo v dom starejših občanov priti, zato ker nisem na njihovi listi kot profil poklica. Ker so stvari na državnem nivoju nedodelane. Ampak ta zadeva, ta profil, bom rekla, bo v naslednjem letu, bomo to polemiko zagnali. Zdej pač kolegica si ne upa, ker je zelo aktivna tukaj, ker zdaj sama dela, pa se pripravlja na izpit iz socialnega varstva, ampak potem bomo šle, da ta profil do konca razčistimo, bomo šli pa v tožbo.

Z: Kako pa vidite prihodnost svojega s.p.ja, svojega podjetja, do kakšnih sprememb se vam zdi, da lahko pride, da bi lahko nekako vplivale na vašo delo?

Intervjuvanka 3: Veste, kako je, bom rekla jaz tukaj, se opletam s strahovi ampak glede na to, da sama lahko pomagam drugim, a ne, to je zanimivo, lahko sama pomagam drugim, ampak sam pa recimo prav tabo rabiš opolnomočenje psihološko, a ne, da zdržiš te stvari. Jaz bom rekla, sej jaz vem, da v naslednje pol leta se bojo meni stvari odprle. Ampak, če imaš ti recimo že prej nastavke v dopolnilnem delu, ali pa recimo, ko izgubiš službo, pa imaš recimo, ali pa da delaš, pride do časovnega zamika pride. Ti moraš imeti dejansko vse že prej nastavljeno, ker recimo takrat, ko se ti učiš, preko Zavoda, je dva meseca je zelo natempirano in je to polna glava, polna glava vsega. In dejansko ne moreš, ne gre vse skupaj, da bi potem zraven še istočasno postavljaj ni, je samo ena glava. In v bistvu tajming je prekratek, čeprav je tisti tajming v 90 dnevih po tem. Ampak ti moraš dejansko že, bom rekla, preden začneš s temi znanji, ker če imaš ta znanja, jih tam šele pridobiš se pravi takrat, ko samo absorbiraš in potem rabiš svoj čas, da sploh delaš raziskavo trga, ker tebi je, bom rekla, en teden, 14 dni, bom rekla, en mesec je v bistvu premalo, da bi se šel raziskavo trga, drugič je, če nimaš finančnih sredstev, pa če nimaš operative, kako boš lahko delal analize. Nemogoče.

Z: Torej, pravite, da so začetki zelo težki.

Intervjuvanka 3: Ja, zelo so težki začetki.

Z: Kaj pa bi lahko se nekako zgodilo, ali pa kaj se vam zdi, da bi rabili, ali pa kaj bi lahko vplivalo na to, da bi komu uspelo, ali pa ne bi uspelo? Zdaj po tem, ko že enkrat začne?

Intervjuvanka 3: Jaz bom rekla tako, pri nas je podporna skupina velika, ker imamo svojo Facebook stran, pa tudi bom rekla, Marta Turk je v okviru Gospodarske zbornice ženskega podjetništva, te stvari z odliko delajo, no. Skrbijo za te stvari, da želijo opolnomočiti ta dekleta, samo to je še premalo v družbi upoštevano. Ker recimo, tudi Gospodarska zbornica, recimo, pa ta Mema mreža za ženske, recimo, nimajo, v bistvu, svojega finančnega sklada, da bi lahko recimo s tega dela pomagale tudi podjetnicam, čisto tako. Ko si doma, ko si brezposelen, pa ko če rataš, če greš v poslovni svet normalno ne more it v kavbojkah. Ampak obleka tudi stane, žal, tudi to stane. Urejenost - tudi to stane. In v bistvu nimaš od kje vzeti, da bi tudi to zadevo

lahko poštila. Pomoč je na eni strani. Pomoč je na eni strani, samo bom rekla, se mi zdi tukaj, da ni, če bi v bodoče spreminjala, naj ne bo izobrazba pogoj za razpis takih stvari, pa da se res tudi vnaprej pošteno pove, dejansko bom rekla, če bi šla zdaj delat vprašalnik ''dekleta, a veste, da greste v s.p?'''. In da potem vprašanje, kako je z bolniškim staležem, zdaj se te stvari nekaj razčističujejo, ne morete tudi priti na zavod za zaposlovanje, ker tudi pa recimo ni nihče povedal, jaz, ki sem bila 35 let v računovodstvu vem, da se ta meja osnove za prispevke zvišuje. In bom rekla, čez par let bo to stoprocentna osnova. In bo potem zgodba spet popolnoma drugačna.

Z: No, točno tako, točno to bi vas za konec vprašala, kakšna so vaša pričakovanja čez tri leta?

Intervjuvanka 3: Čez tri leta, ja jaz bom rekla, čez tri leta sem rekla da sigurno ne grem v pokoj, ker vem, da mi bo zadeva uspela. Vem da mi bo uspela zadeva, ane, ampak saj pravim, zdaj sem v pripravi spletne strani svoje, svojega teksta, sem se zavezala z določenimi stvarmi, imam jeseni, oktobra imam pri nas v naši lokalni knjižnici brezplačno predstavitev, tako da z mojo mentorico, ki sva skupaj delali lahko, vem, kje imam za pokrivati področja, področje Gorenjske, imam popolnoma odprto, del Primorske imam odprto, Trebnje, tako da bom rekla, lokacije, jaz vem, kje bom lahko, to imam že v glavi že jasno kje se jaz vidim. Tudi recimo sem že dogovorjena, tudi za prostore, kje bom lahko delavnice izvajala, terapije imam lahko doma, pa tudi tam, kjer so delavnice, tako da te stvari imam v navezi, bom pa tudi en del delala promocijo, ker tudi zelo rada pišem, tako da bom lahko tudi, bom rekla, tudi promocijo za katere druge delala, ravno danes me je klical gospod za stavbne biologije, ki je področje še zelo malo poznano, tudi zakonodaja ni urejena iz tega področja v Sloveniji, tako da tukaj bom verjetno tudi zadeve skupaj z jim peljala, mogoče tudi njemu potem Facebook stran uredila, ker sam ogromno dela in v bistvu mu manjka dela na marketingu. Ker sama se recimo zdaj še izobražujem preko spletne akademije za snemanje Webinarjev, bom tako rekla, webinarji, tudi sama jih dosti poslušam, so tudi ena izmed teh modernejših poti, bom rekla, naj si bo brezplačnih predstavitev, naj si bo potem tudi v bistvu raznih paketov, prodajnih paketov tudi lahko, tako da je dobro tudi te stvari znat pa vedet, šla sem tudi na izobraževanje za Facebook za poslovno stran, mam vse posneto, ko bom rabila si bom pač posnetek šla zavrtet, zapise naredit pa bom potem temu sledila. Tako da, jaz zdele non stop znanja osvajam, tudi bom rekla, tudi dosti recimo hodim tudi na te razne srečanja recimo, ki so brezplačna pa potem tudi članke sem že pisala notri, tako da recimo sem se tam učila, potem recimo bom rekla zdele glede na delo, ki ga želim opravljat, zdele recimo še preko privatnega Facebooka se vključujem v te skupine, kjer se bom potem recimo lahko tudi tržila, tako da v bistvu raziskujem, sem aktivna, očitno mogoče od sebe preveč zahtevam, tako da sem aktivna nekje skos. Tako da vem, da se mi bo zdaj zložilo, bom rekla, poletje, ker za drugo leto za spomladi pa tako s kolegico

nameravava, ker ima na morju apartmaje, bova pa programe za apartmaje naredile, za pred-sezono in za po-sezono. Ali za družine ali pa za starejše ljudi. Tako da tukaj sva tudi razmišljala le povezavo, tako da načrti so. Sej pravim, osnovo, da jaz zdaj osnovo čez speljem, grme drugač, a ne, druga dekleta so si lahko postavile, ker so imele finančno osnovo, ker je imel partner denar, so lahko šle v stroške, jaz pač tega si nisem mogla privoščiti, ker nisem mogla od kje, ker nisem ne socialne pomoči dobila, ker imam čudno situacijo v hiši, in potem sem šla preko občinske pomoči, da smo v bistvu lahko sploh preživel. Tako da ni enostavno. Če nimaš, ni enostavno. Če imaš enega zaposlenega, pa da je drug brezposelen, je zadeva drugače, je vsaj tista osnovna minimalna varnost je drugačna. Če pa si sam in brezposelen pa da se tega lotiš, bom rekla, je pa izredno velik rizik, če tega ti že v globini v sebi ne čutiš, ker jaz bom rekla tako, odloči se za tisto, za kar si srečen, samo jaz se sprašujem, a so vsi ti, ki se odločajo za to, res srečni. Ker jaz bom tukaj tako rekla, tukaj se lahko rešujejo enako situacije za preživetje, kar je prav bistvu narobe. Ker ti v tistem, kar želiš, ker uživaš v tem pa si srečen, ker čutiš, da je to tvoje poslanstvo, bom rekla, manj energije izgubljaš, ker veš, da si tukaj notri doma in da boš tukaj notri zrastel. Jaz sem recimo na alternativni zelo doma, ampak na drugi strani pa tudi na organizaciji, ker sem bila tudi v službi zelo aktivna v sindikatu, potem posebej sem tudi verouk učila, sedem let bila katehistinja, tako da sem razne te delavnice ostale čez dala, tako da znanja imam ogromno, zdaj moram pa to znanje skupaj zložiti dejansko, in zdaj tudi hodim v knjižnico poslušat, ravno včeraj zvečer sem bila, sem rekla, da vidim, kako imajo drugi predstavitve, pa da potem vidiš, kaj boš ti pri sebi lahko izboljšal, kako boš ti naredil, recimo kakšna populacija prihaja, ker to je dejansko vse pomembno, da ti potem na njim primeren način vse to predstaviš, ker je razlika ali mladim predavaš ali predavaš srednjem sloju ali starejšemu sloju, to vse zelo zavisi, no. Pa tudi odprtost je druga zadeva, ker mislim, da lokalni nivo v bistvu premalo odprto daje, mislim, na lokalnem nivoju, da bi se lahko tudi ti novi podjetniki lahko na brezplačen način predstavili. Jaz, bom rekla, sem imela srečo v naši knjižnici v Medvodah, ker vidim, v knjižnicah imajo pa v glavnem tako narejen, da imajo pa za nevladne sektorje, bom rekla, dočim na primer za mlade podjetnike, da bi se predstavil, da bi neko izobraževanje naredil brezplačno, tega pa pač žal ni in tukaj jaz pogrešam vlogo knjižnic na lokalnem nivoju, na občinskem nivoju, da bi lahko tukaj se dalo več narediti. Jaz sem želela, pa še nekaj je, tudi glede na znanje, ki ga imam, glede tudi na izobrazbo, sem želela recimo delati tudi na Zavodu za zaposlovanje, ker se mi zdi, da nekdo, recimo, ki je star 25, 30let, bo težko solil pamet, v navednicah, nekemu, ki je star 50 let, ki je izgubil službo. Kako lahko nekdo pomaga, ko je starejši nekdo od tebe, pa ki gre zraven skozi svojo izkušnjo čez, pa da imaš zraven izobrazbo, ti lahko takemu človeku pomagaš, ker mu moraš ti na empatičen način

postaviti, bom rekla, Zavod ne dela nobenega psihološkega opolnomočenja. Žal je, projekte imajo tako speljanje, vsi te samo učijo prošnje pisat. Ne, tebi morajo potencial zbuditi, ki ti ga je v bistvu družba zatrla. Sam nisi dovolj energetsko močen, ne moreš, tako da tukaj je še ogromno za delat.

Priloga D: Transkript, Intervjuvanka 4

Z: Na začetku me zanima, če mi lahko opišete svojo zgodbo, od odločitve za odprtje podjetja do dejanske izvedbe, kakšni so bili koraki, kako je potekalo vse skupaj.

Transkript - Intervjuvanka 4: Ja od nekdaj sem čutila, da smo nekje v sebi ljudje svobodna bitja in da želim sama narekovat svoj delovni čas, delati to, kar me res veseli, ker se nekako nisem videla v službi pri nekom, ki ne bo z mano ravnal najlepše in da bi počela pač nekaj, kar me nikakor ne veseli, ne vem, 30, 40 let. Zato sem potem skos imela nekje v zavesti, da bom šla svojo pot. V bistvu prvotna ideja je bila precej drugačna kamor me zdaj pot vodi, ampak pač prišla je ta priložnost za subvencijo in izobraževanje, sicer sem se že kako leto prej večkrat izobraževala na različnih delavnicah in podobno, kar sem zasledila, da bi pač čim bolje se informirala, preden se odločim za ta korak. In potem je bila ta super priložnost, izobraževanja so bila takrat vrhunska, res vsega, in so mi dala še ta dodatni pogum, pa sem res se odločila za ta korak. Ker sem pa od nekdaj verovala, da nismo mi najvišja inteligenca, kar obstaja in da je nad nami pač bog, sem tudi nekako leto in pol nekje začela se malo bolj poglobljati v to pa v zakon privlačnosti, ker sem od nekdaj čutila, da kar daš to dobiš. Če delaš dobro, dobiš dobro, če delaš slabo, dobiš slabo in tudi o zakonu privlačnosti in sem začela potem razmišljati čim bolj pozitivno, optimistično, razmišljati, kakšni so moji cilji v življenju, da bom finančno preskrbljena, srečna, zdrava in nebo me je uslišalo in v bistvu si kreiram svojo prihodnost in vse, vse to pride potem no. Sem pa tudi prek tega raziskovanja ugotovila, da so vsi največji, no vsi, velika večina največjih genijev našega časa od Einsteina, Tesle, Leonarda DaVincija, Lev Tolstoj in tako naprej, bili tudi zelo globoko duhovni ljudje. Ampak teh njihovih izjav in citatov se pač ne učimo v šoli, recimo Einstein je rekel, da bolj raziskuje znanost, bolj veruje v boga. In on se je tudi pač zavedal teh sil nad sabo, imel je pa marsikaj za povedati proti instituciji, ki v bistvu uči, da rabiš posrednika, ne pa da se lahko sam povežeš in si kreiraš svoj jutri.

Z: Okej, zakaj pa po vašem mnenju država oblikuje take ukrepe, kot je ta za podjetništvo za ženske?

Transkript - Intervjuvanka 4: Zato, ker je pač en velik problem v družbi že tisočletja, da smo ženske bile vedno neka obrobna skupina, da smo bile v podrejenem položaju, kar seveda ni

prav, to pač eni čutijo in delujejo v tej smeri, da se te stvari vsaj do neke mere začnejo popravljati. In zato, ker smo ženske tudi zelo sposobne, mogoče celo bolj intuitivne, ja, in tudi bolj čustvene, empatične, zdaj nočem posploševati ne, ampak pač ja, ženske čutimo sočloveka ne, včasih mogoče res bolj, kot moški spol no, ampak, in da tudi recimo je drugačen odnos pogosto, ne, do svojih podrejenih, če je direktorica ali pa direktor, ne, ampak nočem zdaj razlike med spoloma delati, ampak vsekakor nismo bolj sposobne no, ali pa manj sposobne biti tudi na nekem področju in voditi skupino ljudi ne, kar se je pač skozi tisočletja skušalo uveljaviti, da je oče vedno bil glava družine in šef in nadrejeni, ženski spol pa vedno nekje spodaj, ne.

Z: Ja, zdaj tudi pri podjetništvu nekako pravijo, da je konec koncev vse odvisno od posameznika, od posameznice, od tega, koliko smo se pripravljeni prilagajati, vlagati v svoje delo in podjetje, pa me zanima na kakšen način ste vi prilagodili svoje življenje podjetju zdaj glede delovnega časa, družine, bolniških in takih stvari.

Transkript - Intervjuvanka 4: Ja, v bistvu, jaz sem, meni se je ponudila priložnost, da sem šla v neko trženje, da sem se ukvarjala nekaj časa na začetku z nekim trženjem, kar je prišlo precej nepričakovano, ampak me je to v bistvu nekako finančno podprlo, da lahko pa zdaj pač delam res samo na tem, da kreiram in ustvarjam pač nove projekte, tiste, ki me res veselijo, in za katere čutim, da so moje poslanstvo. In tako lahko potem, ne vem, uživaš na morju, tako kot sem jaz zdaj, delaš stvari, ki te veselijo, no.

Z: Okej, kako pa vidite kaj prihodnost svojega podjetja, do kakšnih sprememb nekako ocenjujete, da bo prišlo, kaj so stvari, ki bi lahko vplivale na vaše delo v prihodnosti?

Transkript - Intervjuvanka 4: Na moje, na mojo prihodnost lahko vplivam samo jaz, s svojim odnosom, s svojo energijo, mišljenjem, ne, ker že sama misel je ustvarjalna, zato vem, da bo moje podjetje vedno bolj uspešno, da bodo vmes nepričakovane nagrade, in da bom zaradi svojega dela vedno bolj svobodna. Da ne bom omejena s tem, da moram vsak dan razmišljati, kaj vse je treba plačati, česa nimam, kako bom šparala, da bom lahko en teden v celem tednu videla morje.

Z: In pa še čisto za konec, kakšna so vaša pričakovanja čez tri leta?

Transkript - Intervjuvanka 4: Čez tri leta, ja, čez tri leta bom imela pač zaposlene ljudi, ki bodo pošteno plačani, ki jih bo to delo, ki ga bodo imeli v mojem podjetju, tudi veselilo in da bomo vsekakor nekaj prispevali družbi. Moje delovanje bo vsekakor šlo v to, da pomagam drugim ljudem, da najdejo pot, tako pot, kot sem jo našla jaz, no, ko se ti vse sestavi in ko ne razmišljaš več, da je življenje samo trpljenje in delo, ampak da je življenje lahko pravljica tudi na Zemlji.

Priloga E: Transkript, Intervjuvanka 5

Z: Za začetek bi vas prosila, če lahko mi opišete svojo zgodbo, torej od odločitve za odprtje podjetja, kakšni so bili koraki, kako ste potem dejansko prišli do izvedbe tega.

Intervjuvanka 5: Jaz sem bila, koliko časa, že skoraj eno leto mislim da, prijavljena kot nezaposlena. Imela sem že isto dejavnost v preteklosti, tako da sem ponovno o tem razmišljala, pa še ravno toliko, drugače pa je ta moja dejavnost, s prevajanjem se zdaj ukvarjam, nekaj čisto kontra temu, kar sem drugače po izobrazbi. Tako da to je bil bolj izhod v sili. In zdaj, ker so od začetka malo suhi meseci in je treba takoj prispevke plačevati, sem se odločila za to šele, ko je bila možna spet pridobitev subvencije, a ne. Tako da nič, potem me je svetovalka vključila na ta program za spodbujanje ženskega podjetništva, tisto je trajalo potem, začela sem šele jeseni, tisto je trajalo dva meseca, potem sem se pa odločila da počakam še na novo leto, da pač ni treba tega zaključnega računa objavljati in da se subvencija lepo razknjiži na dvanajst mesecev, tako, da sem potem s prvim delovnim dnem v januarju začela.

Z: Aha, pa ali ste bila že kdaj prej samozaposlena?

Intervjuvanka 5: Ja, ja, ja.

Z: Aha, ker se mi je zdelo glede na to, kako poznate postopke. Pa se vam zdi, da vam je to pomagalo pri tem?

Intervjuvanka 5: Saj to je zdaj tako enostavno, mislim samozaposlit pa res se ni noben kunšt. Praktično lahko to doma za pisalno mizo urediš, to ni več nič takega, a ne. Malo se je že fajn spoznati, da veš kakšni stroški pri tem nastajajo, jaz sem se tudi za računovodstvo odločila, da ne bom samoodgovorna, da rajši to predam, to sem tudi imela že od prej hvala bogu eno vezavo. Take stvari je mogoče malo prednost, da že malo poznaš, vse kaj drugega pa ni, ne.

Z: Zakaj pa po vašem mnenju država oblikuje take ukrepe, kakor je ta za spodbujanje podjetništva med ženskami?

Intervjuvanka 5: Kakor razumem je šlo za spodbujanje ženskega podjetništva za en program v okviru Evrope, to niti ni bilo Slovenija, ampak je bilo to iz Evrope priporočilo, drugače pa vsi te programi so, seveda, za zmanjševanje števila brezposelnih, ne. Zdaj, jaz trdim, da se to malo umetno prikazuje, ampak v redu, vsaj nekaj.

Z: Potem, ko se enkrat odpre s.p. Eni pravijo da je konec koncev pri podjetništvu res ogromno odvisno od posameznika, od tega, koliko ste se pripravljeni prilagajati, pa me zanima na kakšen način ste vi prilagodila recimo svoje življenje podjetju, recimo glede delovnega časa, družine, bolniške, takih stvari.

Intervjuvanka 5: To je prekratko, da bi rekla, od januarja do zdaj, to ni neka dolga doba. Prevajanje je pač ena taka stvar, ki jo lahko počesh kadarkoli, ne. To je super. Ni tudi mišljeno,

da bi se nekako zelo široko propagiral, ker pač prevajanje zelo ciljno človek potrebuje in takrat poišče pač ljudi, ki so na voljo, ne, ni zdaj to mišljeno, da bi jaz hodila na sejme se promovirat pa ne vem, nekam na široko, tako da kar se tega tiče se mi ni bilo treba kaj bistveno angažirat, se že bom, seveda, ne, ker zaenkrat še nimam obsega takega, da bi lahko normalno živela, ampak saj to teče nekako, kako bi rekla, lahko od doma, ni to zdaj neka taka dejavnost, ko bi se morala ne vem kako prilagajati, sploh ne.

Z: Aha, okej, potem se vam zdi, da niste, da vam ne vpliva na velik način na neko osebno življenje?

Intervjuvanka 5: Ne, ne.

Z: Okej, kako pa kaj vidite prihodnost svojega s.p.ja, do kakšnih sprememb ocenjujete, da bo prišlo, pa kaj so stvari, ki bi lahko vplivale nekako na vaše delo?

Intervjuvanka 5: V vsakem primeru si želim najti še eno dodatno dejavnost, zato se oziram za kakšne partnerje mogoče iz tujine, drugače pa, kaj pa vem, ne vidim tu zdaj nekih... malo, če konkretizirate.

Z: Ne saj, so zanalašč taka splošna vprašanja, lih to, da vidimo, a karkoli je takega, kar se vam zdi, da bi lahko recimo res spremenili to kako delate, kaj delate, ne vem, lahko s strani države, lahko s strani vas samih, recimo to, kar ste zdaj povedala, da ja, da iščete nove partnerje, take stvari, karkoli.

Intervjuvanka 5: Ne, dobro, malo si želim mogoče tudi začeti z enim prevajalskim orodjem, to je zaenkrat malo predrago, da bi licencirano kupila in šla v tečaj, ampak, če bi mi obseg dela to nakazoval bom sigurno šla v to. Zaenkrat še shajam brez. To, kaj drugega pa zaenkrat se ne spomnim.

Z: Okej, potem pa samo še zadnje vprašanje, in sicer, kakšna so vaša pričakovanja čez tri leta?

Intervjuvanka 5: Joj, to je težko.

Z: Ja vem vem, saj zato me res tako zelo splošno zanima.

Intervjuvanka 5: Jaz se v vsakem primeru še naprej oziram za neko zaposlitvijo, a ne, pridno pišem prošnje in tako naprej, tako da puščam odprto.

Z: Nepredvidljivo.

Intervjuvanka 5: Ja, daleč od tega, da bi se fiksirala na ta posel, to ni moj sanjski posel, daleč od tega, jaz pač, prevajanje sem začela, ker to lahko ponudim iz nule, brez nekega velikega vlaganja in pač na srečo jezike znam, drugače sem pa jaz naravoslovec po duši in po izobrazbi, tako da to sem šla čisto izven.

Z: Aha, torej na tak način ste se v bistvu prilagodila, ne.

Intervjuvanka 5: Ja, seveda, nimam neke želje prav vztrajati pri tem, ne, ampak to pač je skos cilj, ja.

Priloga F: Transkript, Intervjuvanka 6

Z: Torej na začetku me zanima, če mi lahko opišete svojo zgodbo, od odločitve za odprtje podjetja, do dejanske izvedbe, razlogi za odločitev, kako kako je vse skupaj potekalo

Intervjuvanka 6: No jst moram reči da sem se odločila za samostojno pot lani septembra, nisem sicer najmlajša ampak sem prestopla že petdeset ane in se mi zdi da je bila nekje tudi neka aka želja da delam neki kar rada počnem ane in mmm moram reči da še mal tiste stvari kot si pred tisto dilemo ko si mogoče še pri vseh zasebnih delodajalcih ki jih imam ki sem jih imela v svojih 30 let delovnih izkušenj dobiš tko int ko neka znanja ampak mogoče za tisti kroak da se odločiš za samostojno pot pa včasih kakšno strokovno iz zunanjega sveta tud doprimore da se mogoče lažje odločiš ane in mmm jst moram reči da mi je to žensko podjetništvo mi je bilo ena res dobrih najboljših naložb v letu 2016 smo imeli strokovne predavatelje in smo se v ene 100 urah resnično naučil ene stvari pač ki jih mogoče vsak pr seb zlo potrebuje al je to bolj kakšen samozavestni nastop kakorkoli že strokovno tudi mogoče kar se tiče trga skratka res tolk dobrih nasvetov se mi zdi da je blo to neki tapravga da sem se potem res odločila da sem septembra odprla svoj s.p. umm moram reči da se tud po pol leta teh izkušenj ko jih imam zlo dobr počutim ker se počutim na nek način bolj izpopolnjena vredna da si zaslužim nekje za ene svoje prispevke da mi teče delovna doba da sem nekje umm pač koristna v družbi. Tko da iz tega vidika moram reči da se kar se tega tiče izredno dobro počutim ker ni prijetno bit odvisen v družinskem podjetju al pa kjerkoli od nekoga sej same vemo kako je da tud če situacija privede v življenju do tega da se kdaj tudi v družini kej pojavi in in da pač je treba tud to nekak rešiti na moralen in etičen način in če si v prvi vrsti etični človek se mi zdi da je prav da se odločaš v prvi vrsti po srcu in tako kot ti čutiš da je prav maš vedno prav ane. Ne glede na odziv družbe, mogoče ne razume al bodisi na eni strani mladih mamic z mejhnimi otroki in tem težavami na drugi strani prideš hitro v obdobje ko pa se ti srečaš da maš svoje starše na tej poti ki so onemogli in jim morš na nek način tud mal pomagat ane tko da mislim da tud tak ko človek razmišlja po srcu in je srčen etičen tak je tudi odločitev v vsakem obdobju pravilna ane. Mm zdj skoz to se ti pa mogoče pol k si v drugih krogih pojavi zopet neka stvari ki jo delaš, ki se ti zdi koristna za ljudi in in recimo jst sm spredvidla v tem ko sem bla več doma al pa če mi je pomanjkanje mislm pomanjkanje časa delaš ti od jutra pa prihajaš domov ob poznih urah zvečer ane že tko in tko umm se mi zdi da delaš delo v enih takih odnosih ne vem odnosih danes ki so

neosebni konfliktni da se ne počutiš dobr, da ti želiš da se počutiš tud nekje v enem krogu nekaj spoštovan če si deloven če si srčen človek če si strokoven itak bi rekla zeleni ljudje sploh čutno to da imamo radi tud tam kjer delamo da imamo tud nek dobre odnose ane. Tiste iskrene odnose, kar pa danes žal v velikih kolektivih je v tem boju za nečlovečnost bi reku zlo prisotna no tko da težko je pač povedat vse no v 15 minutah. Ampak jst edino vem to da velik ljudi čuti to da so nekje oddaljeni od vsega pa kljub temu da imaš na dosegu računalnik cel svet na dlani tko rekoč iz prostora ampak ni to isto kot osebni stik kot ljudje kot včasih en človeški objem bi reku en pogovor ni ga čez takšen odnos. No in kljub temu da smo v civilizaciji da nas je to na nek način prisilil se mi zdi da na nek način smo v prvi vrsti vsi ljudje in potrebujemo tud ta komunikacijski odnos, energija ki pa se res realno realno in iskreno čuti samo skoz pogovor skoz no pač odnos se mi zdi tko no sej se čuti tud po glasu ane a si ne vem ni ni ga čez ta človeški odnos no. Pa recimo tud če maš težko delo če me mogoče prav razumete jst sm zdj v drugem profilu ampak recimo ljudje ki hodjo z nekim ne vem na onkološki inštitut se vozjo v ljubljano pravim jim recimo punce veš da te čaka težek dan in da maš opravka s težkimi bolniki ampak en človeški objem zjutri ko si ga dajo preden začnejo delat tud premagaš tud težke stvari v dnevu. In to velja za vsa področja ane tko da spomni se na neki da ti ni nč težko da si nekaj vsak rojen z nekim poslanstvom da nardiš neki dobrega da boš za sebe za druge v prvi vrsti pa sevede mislim da umm sploh ženske včasih težk stopmo na samostojno pot čeprou mam vsa znanja sposobnosti ampak mogoče včasih manjka ravno korajža ne umm in se mi zdi je tud prav da poskrbimo za svojo varnost socialno da v prihodnje ne da zdej razmišljaš človek ko si že 50 da bom enkrat tud v pokoju sej konc koncev tud v pokoju celo življenje se učimo umm hočeš bit koristen ne izoliran od družbe smo družabna bitja

In jst na takšen način nisem vedla kaj bi ane pa sem rekla joj znanja mam ane sej sm diplomirala iz tega področja recimo ane ampak včasih ti da tkole eno ko ti dajo tud življenske izkušnje velik ane da se znaš nekaj odločit in iščeš neki kar bi blo teb koristno in jst sm skoz to pršla na to idejo ko sm bla recimo velikrat v času polne zaposlenosti kej skuhat zdravga ane in na tak način velikrat k tud doma recimo tašča že ni mogla več sama kej nardit ane sm nardila kakšno hitro recimo bio juho in ti to včash da neko energijo p amoč pa veš recimo da ni notr nekih konzervansov da je recimo brez laktoze da je brez glutena, lažje prebavljivo da nisi naredu nič slabga če nimaš tolk časa da si nardiu si nekomu polepšal dan z enim obrokom ki je recimo vmesn ki ki ti lah pride prav tud mogoče v službi, maš liter vode si skuhaš eno juho recimo si usuješ neke bio kroglice ampak ti rečmo tista ura tistih petnajst minut ti pomen velik dobre volje dodatne energije k ti potem dvakrat več nardiš s tistim veseljem in tko ne zdej ne morš v računalnik gledat deset ur sej sami vemo nit o efektivno delo. Tko da sm pol v te smeri

razmišljala neki kar se mi zdi da bi ljudje rabli da včasih nekomu tud v pomanjkanju časa pride prav, da maš kakšen zdrav obrok da si ga lah hitr pripraviš vedno več je teh stvari vse sorte pač in gremo v tej smeri naprej jst sm na tak način potem tudi enostavno sem dvajset let tole uporabljala in sem potem poklicala zastopnike iz Nemčije smo se dogovoril in sm nekje na tak način začela tud s to mojo mislim s trženjem blagovne znamke delofix? To je ubistvu za juhe omake in solate pripravek posušen ampak certificiran preizkušen z že 45-letno tradicijo na nek način sem to poznala preko staršev ki sem jih mela v tujini in sm na tak načil potem začela tud tržiti ta proizvod nekje tuki v Sloveniji ne sem dobila zastopstvo za to in to je men tud nekaj dalo neke dodatne () da vedno znaš bit v takem obdobju tud koristen. Tko da sem pol s tega vidika začela s tem ampak sej veste da vsak začetek je težek in in preden prodreš in v poplavi na tržišču je vsega in dejansko je včasih kr težko da bi zdaj reku z eno začetno stvarjo preživet ane še vedno pač tud tržim za moža ane mu pomagam ker je pa pred sedmimi leti začel samostojno pot mu pa tud pomagam pri odnosu s strankami da tud tržim od pisarniškega materiala od pisala papirja se pravi potrošnega materiala za kartuše računalnike printerje fakse mislim to je potrošni material ki ga neobhodno vsi uporabljamo pri svojem delu ne.

Je pa tko da konkurenca je velika ampak se mi zdi da čez osebnostni odnos ga pa ni ane. Če ti nekomu hočeš umm ugoditi neko željo če poznaš in prisluhneš stranki da stranka rabi neki izjemnega recimo se pa pojavi skozi žensko podjetništvo tud v tem mreženju v teh dobrih odnosih se pojavijo recimo kolegicam mamozde eno knjigo bi jo stiskal ane ti sicer do zdj to nisi delu ampak se potrudíš, poskusiš neki novga in recimo skupi nam uspe narditi kakšen res dober produkt ne in ubistvu skoz to se zdaj tud umm dejansko tud tiskamo pa kakšen napis na majce pa ekološko embalažo ne važno je da je izdelek kvaliteten da recimo stranka ki nima časa ki je recimo ne vem zobozdravnica sestra mata en kup pacientov sluajno zataji pač rač- printer ne ti si tist ki veš da boš takoj lahko uredil al za ta čas dal nadomestnega boš pogledu mogoče se da še kej sčistiti se da še kej ane mu daš ta čas v najem nek printer ker računi morjo it sej vemo zakonodaja če si če si etičen človek si tako etičen do družbe do države do davkarije do to je prvo kar je da imaš to poštmano ane nekomu lah tud velik pomeni da lahko ta čas rečeš lej sej ni rpinter zdej če je zatajil kr takoj za stran se da še kej pogledat se da še kej ane v tem času nadomestni ta tko ko brez avta ne moreš bit ane ga daš na servis in si nekje v celi vrsti pač uslužen s svojimi strankami in mislim da tud stranke čutijo to tvoje zaupanje to tvojo zvestobo da včasih potem tud ne odtehta en evro gor al pa dol kokr ti pomeni to da maš do nekoga odnos. Ane in se mi zdi da tud v prihodnosti bi nej blo ane ne tolk v tisti dobičkonosnosti ampak bi reku v pravem odnosu ki ga čutiš kot iskren pač umm tud poslovni odnos no

Z: Ja, zakaj pa po vašem mnenju država oblikuje take ukrepe kot je ta za podjetništvo za ženske?

Intervjuvanka 6: Kako dej, ravno s tega vidika, se mi zdi prav da je veliko izobraženih žensk ane s terciarno izobrazbo tud v zadnjem času ogromno doma se znajde po svoji al pa ne po svoji krivdi brez umm brez pač kaj je že dodatnega zaslužka. V resnici mam pa ženske tud ogromno te teoretične strokovne izobrazbe ane in tud velik delovnih izkušenj. Smo kar se tega tiče vsestranske znamo nekje poskrbet za vse vidike področja recimo tudi ne sam za poslovno življenje znamo tud nekak se mi zdi da mam to pač s stvarstvom ane ne glede kokrkol mam ta odnos do družine da se mi zdi da tud umm normalno človek funkcionira v eni dobri družini ki bi naj bla odnos vsega ane ubistvu tud te stvari kot so prehrana kot so ne vem vse šola vzgoja vzorci skratka en dober občutek je nekje povezan tud se mi zdi s poslovnostjo ane. In to ženske v seb mam in znamo kar se te širine več stvari obvladat ane. Samo je pa tko da včasih se pa znajdeš tud v tem v slučaju da se pa počutiš ravno tako če nimaš nekak svojega dohodka se počutiš odrinjen od družbe nekak kljub temu da si polno zaposlen da delaš dobra dela da da pomagaš ljudem ampak ti ne znaš včasih teh stvari si finančno ovrednosti ane in se mi zdi da je prav da na takšen način da tud se spodbuja ane da znamo bit tkorekoč v vseh obzirih ženske koristne ane in da si znamo to izborit da kljub temu prej mogoče nismo nikol nič ane velikrat nardiš komu dobro voljo pa s srcem ampak na koncu vidiš da v civilizaciji brez finančnega vrednotenja res ne morš preživet ne. In kokrkol ko t enkrat dosežeš pa ne da rabiš kdaj tud za sebe kej kšno zadevo al je to ubistvu frizura al je karkoli ane ti ta denar zaslužiš za sebe da si seb ubistvu daješ ne rabiš za to partnerja prosit al pa tud v družinskem podjetju je tako ane mi dejansko smo na neke vrste družinsko podjetje mi imamo dve zaposleni recimo ane mož tud recimo pač ma svojo dejavnost na področju izkustva pisarniškega materiala. je pa tko da da rcimo a veste v družinskem podjetju je težko res ne smeš bit nikol bolan, včasih pride do obdobja ko se na nek način tudi izgoriš ko ko je res fino da te mogoče življenje opozori tud z leti zaradi preobremenjenosti res lahko pride tud do zdravstvenih težav in se na hitr znajdeš mogoče če vse skup a veste pride tud tko no da se ljudje da se v družinskem podjetju čez noč znajdeš v kaki bolnišnici pri 50 letih in na koncu vidiš a veste da je da je tist dohodek edini dohodek družine tko na eni taki rahli nitki se mi zdi da je včasih res prav da ima tud vsak od partnerjev ne glede na to da maš dobre odnose in vse to skup prispeva da če se kej tazga zgodi da je tud lažje ane da nisi odvisen samo od enega dohodka. Tko v tem smislu, no. Tko da se mi zdi da iz tega vidika je prav da država spodbuja to žensko podjetništvo in s tem sploh da veš pač eno ni sam tko ane neka motivacija da je zdej karkoli ampak nekak ženske res se mi zdi znamo razmišlat in se na nek način družiti in in izmenjavat izkušnje in mogoče bolj skozi čustva

kar je zlo potrebno no se mi zdi v prihodnosti ker nekak taki odnosi iskreni odnosi se čutjo čeprav do zdej to ni blo prisotno v poslu ampak se mi zdi da je prav da znamo tud na to da smo si v končni fazi vsi samo človeški in in maš včasih slab dan drugič mal boljši dan pa tud nč ni narobe ane da to skrivaš da vedno vse neki ane se mi zdi da je prav no da znamo ženske kar se tiče bodočnosti civilizacijske nekak umm kr bol umm tko umm gledat jih izboljševat se pač ena od druge mal učit če si v nekih takih okvirih tud lažje zveš če greš izven domačih okvirjev ven tud dejansko vidiš to bom rekla iskren prijatu ti tud nikol ne bo reku ane tale tvoja ideja je pa slaba ane dejansko je fajn da ti trg pove da ti realni ljudje ocenjo tvojo tvojo tvojo pač tvoj produkt al delo kaj je tvoj način trženja tvoj način dela ne in se mi zdi da je prav da maš neko povezavo širšo ane ker smo le ljudje nismo za štiri okvirje ane in je prav da imamo mi kakšno tako navezo ane pa je daleč od tega da tudi nebi izključevale moških ker se mi zdi da ravno tako tudi v ženskih kolektivih ni prav včasih čist popestri odnos en moški z drugo energijo se mi zdi da skupaj smo nekje popolni. Rabmo en drugga ne.

Z: Zdej glede podjetništva pravijo da je konec koncev nekako vse odvisno od posameznikov, od tega koliko smo se pripravljeni prilagajati, vlagati v svoje delo, podjetje – pa me zanima na kakšen način ste vi prilagodili svoje življenje odkar ste samozaposleni, glede ne vem delovnega časa, družine, bolniških, take stvari.

Intervjuvanka 6: Zdej jst recimo ko sm samostojna s.p. zaenkrat sem sama nimam zaposlenih sicer nikoli ne veš mogoče bom v prihodnosti tudi o tem razmišljala ampak v tem trenutku prilagajam čas tako da znam kot s.p. veliko lažje uredit ane. Bodisi en dan lahko veliko narediš tudi od doma bodisi bolj računovodske finančne stvari en dan si recimo splaniram lažje potem za teren vmes postorimo tudi take stvari ki bi mogoče za ti plačevali druge ane recimo ne vem kakšna oskrba ostarelim tud recimo kakšna pomoč dodatna ne k recimo tud starejši ljudje si želijo čim dlje biti doma čeprav fizično ne obvladujejo tega ampak recimo tud ena taka pomoč nekomu velik prav pride da mu recimo kakšne take zadeve postoriš ane. Tko da se nekak se mi zdi s tega vidika lažje znamo razporediti ta čas ane. Prav pa je da ne delamo samo za sebe ampak da delamo tudi za druge, in potem se ti mogoče tudi skoz podjetništvo to ko potem mal začneš z eno stvarjo če ti ta začetni prihodek ne daje dovolj sredstev se ti lahko po pol leta resnično razvije kakšna druga dejavnost in s tem malo povečaš bodisi spremeniš recimo maš neke izkušnje tako kot jih imam jaz recimo s področja računovodske stroke sem si recimo tudi uredila še kakšno dodatno delo recimo in hodim nekomu pomagat, ki je strokovni revizor, računovodja, on tud rabi trenutno pač obseg recimo kakšnega operativca in takrat tisti dan grem na teren imam splaniran čas da recimo ne vem opraviš tolk in tolk ur in recimo lažje je potem tud izstaviti račun za svoje delo da si nekje tud redno plačan, da imaš neko pogodbo uzadi in

tko, in na tak način dobiš ubistvu tud nek dohodek, ki pokriva na nek način tudi sam sebe, in s tem tud skrbiš za svojo socialno varnost v prihodnje, kar je tud nekomu a veste včasih težko tud mi mi zdelo težko zaposlili enga dodatnega človeka če bi stvar trenutno v trenutni situaciji glede na dejavnost ne znese ane. Sej samo vemo ane kolik en človek stane zaposlen in ti včasih ta oblika dela bolj priložnostna ane da nekomu ki ima že svoj s.p. enostavno se dogovorita za urno postavko, tist ko en družga rabta in potem neko pogodbo, in potem tud ti nekak lažje ustvariš neke dogodke ki so pa ne samo občasni ampak so recimo bi rekla da maš zagotovljen nek dodatni dohodek, ki je reden ane. Ostalo je pa tko vse je odvisno od letnih časov, kadar so kaki večji sejmi tud vemo da investiraš v to da se pojaviš na teh sejmih ampak ponavadi te sejme težjo pokriješ ane a veste kok juh moram jst prodat da pokrijem en obrtni sejem ane ene 1400 evrov, odvisno kaj tržiš ane. In potem ubistvu vidiš da dvakrat na leto pa se sigurno odločiš tud za kakšni dve promocije na kakšnem sejmu da pridobiš dodatne stranke da ponudiš da velik boljš predstaviš neki sploh ko je prvo ane ko se prvič pojavi na tržišču in tko morš potem tud vmesno gledat greš pa na kakšne enodnevne sejme ki so velik cenejši in je mogoče ena stojnica nižje cenovna in vse kar prodaš je dodatni plus ane vsi pa mormo ustvarjat s plusom. Vsi vemo da realizacija je šele takrt ne ko si prodal ampak ko dobiš za svoje pač za svoj produkt al pa storitev od plačila na svoj žiro račun ane. In to pravočasno. Ravno tuki je en vlk problem v družbi v tem da za svoje pošteno delo ne dobiš velikrat plačila in to je tu smo pol pri tej etičnosti morali kar tud država z nekega vidika včasih ne razume, da imaš terjatve in ti ljudje ne plačajo ane in potem na koncu vidiš v tej poplavi konkurence ti enostavno ostane dolžen in gre druga m ane. In in na konc vidiš da ti tud zgubljaš tko trg ane sploh če si trgovina. In se mi zdi da je tst osebnostni odnos tud na poslovni ravni zlo vredno tud jst vem da majo drugi podobne težave ane. Če se s človekom nekak dogovoriš pa rečeš lej mi tud mormo konc mesca davek poravnat vsi vemo kako je, mi rabmo tud denar na računu, tako kot ga rabiš za zaposlene, tako kot ga rabiš za plače, tist dejansko ne morš vse kompenzirat, al pa na nek drug način, tko da si take dneve tud pomagamo, en drugmu potem maš neko slabo vest nekak zbudi to da si ti tud ne želiš bit komu dolžen ne, da si posledično vezan na tuje dobavitelje, in mogoče tud nekdo skoz ta osebnostni odnos razume da tud če bo imel kakršnokoli težavo in tud če ne more v celoti poravnat bodi tok iskren da poravnaš en del tiste gotovine, ki v tistem času res velik pomen da so ljudje dejansko zadovoljni in ti dajo največjo investicijo tud nekje v podjetju ane tko da se mi zdi da je to res kar dober pristop no v tem osveščanju etične družbe v prihodnje no. In na takšen način pač kak bi rekla poslovanje v prihodnosti bi blo velik boljše iz vidika tako zaposlenih kot pa delodajalcev ne.

Z: No, točno to me zanima, kako vi vidite prihodnost svojega podjetja – do kakšnih sprememb ocenjujete, da bo prišlo, kaj so stvari ki bi lahko nekako vplivale na vaše delo?

Intervjuvanka 6: Zdej v prihodnosti jst mislim da, sej jst tud nisem začetnik ane, kako bi rekla drugo je če si ti nekje pri tridesetih jst pa sm zdej odprla podjetje pri mojih 32 letih delovne dobe ane zdej niti ne razmišljam zdej ne vem s kakšno vizijo pač da bi ne vem kolk širla ane v tem trenutku pač v letu dveh razmišljam tko da sm še vedno samozaposlena, in si v bistvu na nek način nisem niti breme družbe niti nisem na zavodu za zaposlovanje, ampak si želim da bi nekje v teh osmih letih tud ravno tako preživela v prvi vrsti sebe in pač še tolik dodatno da mam nek zaslužek zraven. Če pa to ne bi recimo da vidim se bi pojavl rabim več tega bi pa mogoče tud kdaj zaposlila kakšno osebo, ki bi na tak način mela nekje dost – ampak pri tem bi res skrbno izbrala nekje osebo kateri nikol ne veš ane kako bi rekla pri vseh izkušnjah tud zaposlit ta pravo osebo, včasih se zmotmo, ampak tud to ni nič narobe, če vidmo da se nismo prav odločili, vse je z nekim namenom. Sam se mi pa zdi da je prav včasih da mam nek odnos da nisi vedno tko sam ane. Da se samo na sebe zanesesh in in zgodi se ti lah karkoli in je prav da imaš včasih tud nekoga, da ti tud podjetje včasih da imaš ljudi, katerim lah tok zaupaš, ne glede če si ti tam al pa nisi tam, veš da stvari tečejo. Tko da mogoče iz tega vidika jst vidim prihodnost v enem takem boljšem odnosu no tko med to vezjo med delodajalci in pa med zaposlenimi. Da vsi skup smo celota ane, ljudje smo tista investicija, in v prvi vrsti da človek dela, da dela rad ne, da se ti res počutiš tam kot en del družine, ni važno kaj počneš, lahko počneš tud neko delo ki ni ki pač ni, je lahko ročno, lahko kakršnokoli, ane važno je da tisto delo ki ga opravljaš tam da ga delaš z veseljem. Opravljaš kvalitetno da ga opravljaš s srcem, in da se ti v tistem kolektivu res dobr počutiš. To se mi zdi da je razmišljanje za prihodnost, ki je izredno pomembna, ne pa da delaš ti zato ker si pač socialno odvisen, veš da družina brez tvojega dohodka ne bo mogla ampak boš zato mel neki meje ki včasih potem tud v zdravstveno stališče izredno vplivajo. Na dolgi rok dobesedno lahko izgoriš. Ravno zato k delaš k delaš k vedno ti na nek način neki nalagajo, in in prav je da delaš če se le da neki kar počneš da počneš s srcem, to s emi zdi ima čist drugo vrednoto. Tud nekje potem finančna kompenzacija pride nekje tako al pa drugač neposredno sama ne tko no.

Z: Še zadnje vprašanje imam – kakšna so vaša pričakovanja čez tri leta?

Intervjuvanka 6: Jst čez tri leta se vidim da bom še vedno na sp-ju tko da mam pričakovanja ne sam zdj da bom dve leti mela ta sp, moji cilji so da ga bom imela osem let. Tko da ne razmišljam o tem da bom samo zdej začasno premestila to da da ane ampak da se mi sprot odpira ne samo te stvari ki jih družinsko pač lahko uskladim še dodatno zraven kar se tiče svojega delovnega časa, da ne rabim nekje bit umm ne vem 70km stran pa delat fiksno od ure

sedem pa do štirinajstih popoldan ampak da si lahko lažje razporedim tud delovni čas, in ga ubistvu razdrobim na različna področja dela ane. Tko da vsepovsod tist kar obvladam, tist kar mi je koristno, znam nekje spraviti v več ne samo v en spekter ane. Pač tko v tem smislu no če se razumeva, se mi zdi da s tega vidika tud ženske lažje, prav pa je da si znamo finančno ovrednotiti ker ravno finančno vrednotenje je tisto, ki ti daje nek zaslužek, tvojo varnost za prihodnost, in tud sami vemo kako je, da v sodobni družbi žal čisto brez denarja ne gre. Mi ga rabmo, tud če se hočmo kje promovirati, če se kje pojavmo na sejmu, tud če hočmo dobro delati ljudem karkoli, prav je da tudi sejemska stojnica ni brezplačna, recimo moramo nekje prihodek zaslužiti, da si vse to omogočimo. Tko da ravno tako pa tud včasih ne morš ane med domačimi ljudmi vsa dela računati, ampak sej veste je tko ane ti lahka leta in leta tečejo, se ženska odreka vsemu, za vse skrbi, na koncu če se prepustiš temu ko bo pršla starost ko bo pršla neka upokojitev enkrat, recimo ne, potem ko boš gledu nazaj boš brez delovne dobe ne boš mel dovolj ane in potem ko res ne moreš delati se mi zdi da je prav da skrbimo v vsem svojem življenjskem obdobju da smo koristni ne glede na leta, ne glede na obdobje, ne glede na dejavnost in se celo življenje učimo, tud v pokoju je prav da smo aktivni, in smo koristni družbi, prou tisto koristnost se mi pa zdi da je prav da jo občutimo, in je prav no tko da znamo pač ženske s tega vidika poskrbeti za več okoliščin no.

Priloga G: Transkript, Intervjuvanka 7

Z: Prvo vprašanje je tko bolj splošno, če mi lahko opišeš svojo zgodbo, nekak od odločitve za odprtje podjetja do dejanske izvedbe.

Intervjuvanka 7: Mislim odločitev, ne. Umm, to je bolj pršlo iz tega k sm velik službo iskala, pa precej neuspešno pa tko pol pa lansko leto sm ubistvu pristala mal v neki agenciji na hitr, pa sm vidla da se res nikakor ne poštekam in sm pol spet na zavodu pristala ker niso hotl nekak pogodbe dt in pol sm padla v to zgodbo teh podjetnic. Sm se prjavla na to izobraževanje, in sm šla čez teh 8 modulov tm in je blo res top in pol s to subvencijo je blo dost lažje razmišljati o kakršnemkoli sp-ju, k pač maš neko finančno zaledje zadi če kšne pol leta nimaš res kšnega resnega priliva si loh pač vsaj prispevke plačuješ ane. Če ta dnar res pr mer pustiš, teh 5 jurjev, jih loh plačuješ tud let pa pou no, tko da evo zdj sm od septembra samostojna podjetnica in mi je top. Tko, tko da mislim da vsaj še neki časa vsaj iskala zaposlitve ne bom, če me bo pa kej dobra najdl, bo super, če ne, pa mislim da pri temle kr ostajam. Zaenkrat se sam pač sej veš klasični problemi trudi se stranke pridobiti in tko ampak umm tko.

Z: Zakaj pa po tvojem mnenju država oblikuje take ukrepe kot je ta za podjetništvo za ženske?

Intervjuvanka 7: Ah, mislm, nočem bit zdej ta totalen skeptik ampak pač to je en tak umm kratkotrajen ukrep se men zdi no, tko sam zato da statistika pač dost bolj zgleda ane. Pač ok sploh tuki dotično za ženske je blo zato ker je pač med ženskami .. kokr sm seznanjena s tem, pač je večja brezposelnost med ženskami kot med moškimi tko da najbrž je zato specifično pač za ženske.

Z: Pri podjetništvu nekateri pravijo, da je konec koncev nekaj vse odvisno od posameznikov, od tega kok smo se pripravljani prilagajat, vlagat v svoje delo, pa me zanima na kakšen način si ti prilagodila svoje življenje od kar imaš sp, ne vem glede delovnega časa, družine, bolniških, take stvari.

Intervjuvanka 7: Ja, družine nimam lastne, tko da pač s tem se ne rabim še ubadat, .. kok sm prilagodila življenje, ja zdj od kar mam sp, se moje življenje ni čist zares pač ubistvu s samo ustanovitvijo se ni ful spremenil ker tud prej sm bla pač primorana v freelancanje in tko ane, zarad tega mi je blo pač do tega da se izpopolnjujem, ker sm grafična oblikovalka, in čeenkrat nehaš delat je – hitr zastaneš no, zastaneš na neki točki kar ni kul ane, umm pol pa pač ena stvar je vodila k drugi ane, že tri leta sm nekaj delala od doma, in, in nekaj tm doma ne morš lih vsaj jst ne no nimam te neke samodiscipline tok močne da bi loh, ubistvu delaš od jutra do večera, ampak nč ne nardiš ker konstantno neki drugja delaš. Al ne vem perilo pereš, vedno najdeš neko opravilo, sej veš kako to gre ane. Tko da pol s tem k sm mela ta sp pa k sm vedla da mam pač mal večje breme na seb, na svojih plečih, ker je pač vsen treba na konc dneva neki zaslužt, smo se mal z ljudmi okol sebe pač sm iz Grosuplja, tko da smo se lokalno pol še z dvema akterjema odločil da bomo coworking ustanovil, tko da po tem smo ustanovil še eno društvo in s tem še ta coworking zraven kamor pač zdej hodmo delat tko da zdej dejansko pač zjutri vstajam – smeh – in sem v pisarni do treh, štirih vsaj čeprou večino dni do šestih, sedmih, zdle trenutno sem šla ven zarad tega k ne rabm na računalniku delat ampak pač mam mal skiciranja na vrsti pa sem rekla ful ne rabm bit v pisarni, zdj recimo to je ena največjih prednosti tega, da si samozaposlen, vsaj po mojem mnenju no da pač res lahko kadarkol tebi paše kakorkoli tebi paše, dobr z obzirom na to da pač je še vsen treba bit produktiven ane.

Z: Kako pa vidiš prihodnost svojega podjetja? Do kakšnih sprememb nekaj ocenjuješ da bo prišlo, kaj so stvari ki bi lahko vplivale na tvoje delo?

Intervjuvanka 7: Prihodnost mojga podjetja – zdj trenutno se še z eno grafično trudva na vse pretege da bi pač lahko da bi skupej delovale, tko da zdej v prihodnosti bi to pomenil kšno ustanovitev doo-ja, če bo dovolj prihodkov pač, pa bi blo pol treba obe zaposlit, vsi vemo kok pol to stane samo podjetje, tko da bomo še vidl čist točno kako in kaj, ampak pač načeloma se dela v to smer da bi da bi to lahko obstalo. Pač prva želja ki je je da po teh dveh letih ne – jst

zdj pač dve leti sem primorana met ta sp odprt, ne glede na to kako bo posel tekel, pač najbolj na svetu si želim da po dveh letih da vidm da je to smotrna odločitev da s tem nadaljujem pa .. pa da to samo še raste no. Vsaj do neke mere.

Z: Ok sej, moje zadnje vprašanje je nekak v tej smeri, kakšna so tvoja pričakovanja čez tri leta?

Intervjuvanka 7: Čez tri leta. Čez tri leta resnično upam da bom mela da bom oziroma bova no zdj če bova dve s to XX skupi, bova mele lastne prostore, da ne bo to da bo prerastl pač vn iz coworkinga, ane ta dejavnost, definitivno bi si želela met vsaj enga če ne dva zaposlena, za ta mala dela, k jih je treba opravl, velik časa porabjo, pa moj cilj za naslednja tri leta je definitivno da bi mela računovodkinjo ker trenutno si vse to sama urejam in me tepe po prstih no. Tko, ja.