

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO  
**ŽENSKE IN PODJETNIŠTVO – OD ŽENSKE DO PODJETNICE**

Ljubljana, januar 2013

ANJA BERCE

## IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisani(-a) \_\_\_\_\_,  
študent(-ka) Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtor(-ica)  
zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega  
dela/doktorske disertacije z naslovom  
\_\_\_\_\_, pripravljene(-ga) v sodelovanju s svetovalcem/svetovalko  
\_\_\_\_\_ in  
sosvetovalcem/sosvetovalko  
\_\_\_\_\_.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
  - poskrbel(-a), da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v zaključni strokovni nalogi/diplomskem delu/specialističnem delu/magistrskem delu/doktorski disertaciji, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
  - pridobil(-a) vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal(-a);
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Zakonu o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predložene zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis avtorja(-ice): \_\_\_\_\_

## KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 POLOŽAJ ŽENSK V DRUŽBI .....</b>	<b>1</b>
1.1 ŽENSK V DRUŽBI NEKOČ IN DANES .....	1
1.1.1 ŽENSK IN DRUŽINA .....	2
1.1.2 ŽENSK IN IZOBRAZBA .....	3
1.1.3 ŽENSK IN DELO .....	4
1.1.4 ŽENSK IN POLITIKA .....	4
1.2 DISKRIMINACIJA .....	6
1.3 PRAVNA UREDITEV POLOŽAJA ŽENSK V SLOVENIJI .....	6
<b>2 TRENUTNE RAZMERE NA TRGU DELOVNE SILE .....</b>	<b>7</b>
2.1 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA .....	8
2.1.1 BREZPOSELNOST ŽENSK .....	9
2.1.2 NEENAKOMERNA ZASTOPANOST V POKLICIH .....	9
2.2 DEJAVNIKI ZAPOSLOVANJA .....	10
2.3 PROBLEMI, OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU ŽENSK .....	11
2.3.1 TEŽAVE, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOVANJE IN NAPREDOVANJE ŽENSK .....	11
2.3.2 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA Z DELODAJALČEVEGA VIDIKA .....	13
2.3.3 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA Z VIDIKA ZAPOSLENE OSEBE .....	14
<b>3 PODJETNIŠTVO .....</b>	<b>16</b>
3.1 ŽENSKO PODJETNIŠTVO .....	17
3.1.1 TIPI PODJETNIC .....	18
3.1.2 RAZLIKA MED ŽENSKO PODJETNICO IN MOŠKIM PODJETNIKOM .....	19
<b>4 MOTIVI IN OVIRE ŽENSK V PODJETNIŠTVU .....</b>	<b>22</b>
4.1 MOTIVI .....	22
4.2 NAMEN USTANOVITVE LASTNEGA PODJETJA .....	22
4.3 OVIRE ZA PODJETNICE .....	24
<b>5 PODPORA IN POSPEŠEVANJE ŽENSKEGA PODJETNIŠTVA .....</b>	<b>26</b>
5.1 PODPORA PODJETNICAM .....	26
5.1.1 MREŽE .....	26
5.1.2 MENTORJI .....	26
5.1.3 PROMOTORKE PODJETNIŠTVA .....	27
5.2 INSTITUCIJE V SLOVENIJI .....	27
5.2.1 PODJETNIŠKI INKUBATORJI .....	27
5.2.2 TEHNOLOŠKI PARKI .....	28
5.2.3 GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE (GZS) .....	28
5.2.4 OBRTNA ZBORNICA SLOVENIJE (OZS) .....	28
5.2.5 JAVNA AGENCIJA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA PODJETNIŠTVO IN TUJE INVESTICIJE (JAPTI) .....	28

<b>6 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ODLOČITEV O USTANOVITVI</b>	
<b>LASTNEGA PODJETJA .....</b>	<b>29</b>
6.1 POVZETKI VODENEGA POGOVORA SODELUJOČIH V RAZISKAVI.....	30
6.2 SKLEPNE UGOTOVITVE.....	34
<b>SKLEP .....</b>	<b>36</b>
<b>LITERATURA IN VIRI.....</b>	<b>39</b>
<b>PRILOGE</b>	

## **KAZALO TABEL**

Tabela 1: Družine po številu otrok in tipu družine, Slovenija, 1. januar 2011 .....	3
Tabela 2: Poslanke in poslanci po kandidatnih listah in spolu, Slovenija, 2011.....	5
Tabela 3: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010.....	15
Tabela 4: Delež podjetnic po skupinah držav v letih 2010 in 2009 .....	18
Tabela 5: Razlike v osebnostnih značilnostih podjetnic in podjetnikov .....	20

## **KAZALO SLIK**

Slika 1: Delež žensk in moških po glavnih poklicnih skupinah, Slovenija, 31. 12. 2010.....	10
Slika 2: Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97) in spolu, Slovenija, 2011.....	25

## UVOD

V diplomskem delu bo v ospredje postavljena vloga ženske, ki se v poslovnem svetu srečuje z nešteto problemi. Poskušala bom opisati "pot", razvoj ženske, od mame, družinske osebe (kar v prvi vrsti je), do ženske, ki želi postati uspešna podjetnica oziroma jo je splet okoliščin "prisilil" v podjetništvo, saj je v njem videla edini vir preživetja.

Najprej se bom posvetila položaju žensk v družbi in v poslovnem okolju. Preučila bom različne probleme, ki jih moramo ženske premostiti, da uspemo v svetu, ki je v očeh mnogih še vedno namenjen predvsem moškemu spolu. Ob koncu bom navedla glavne razloge, zakaj se vedno več žensk odloča za podjetništvo, in predstavila različne oblike podpore ženskam, ki se želijo uveljaviti v podjetništvu. Diplomaska naloga predstavi ugotovitve vodenih pogovorov z desetimi mladimi ženskami, v katerih sem poskušala pridobiti mnenje sovrstnic, predstavnic nežnejšega spola, o zaposlovanju in o podjetništvu kot morebitni rešitvi problema brezposelnosti žensk ter diskriminacije.

**Namen** diplomskega dela je izpostaviti in opozoriti na probleme, ki so za nas ženske zelo pereči: neenakopravnost na trgu delovne sile, plačne razlike med spoloma in mnogo drugih težav, na katere ženske naletijo ob vstopu v svet podjetništva.

**Cilj** diplomskega dela je opozoriti na diskriminacijo v zaposlitveni politiki in predstaviti podjetništvo kot možno rešitev tega problema.

Kot bodoča diplomantka se tudi sama srečujem z vprašanjem, kje se bom zaposlila. Dan danes se zaposlitev težko dobi, še težje pa je pričakovati zaposlitev na področju, za katerega si se v času študija izobraževal. Osebno vidim rešitev zase in mnoge druge ženske v podjetništvu. Podjetništvo je dobra rešitev problema brezposelnosti, med drugim tudi zato, ker predstavlja velik korak k izboljšanju položaja žensk v karieri oziroma poslovnem svetu.

## 1 POLOŽAJ ŽENSK V DRUŽBI

### 1.1 ŽENSK V DRUŽBI NEKOČ IN DANES

Po mnenju Marte Verginella (2006, str. 6) se je včasih družbeni položaj žensk meril z družinskim vatlom. Že od antike dalje so se ženske v zgodovino zapisovale kot matere, žene ali hčere. Od moških so bile socialno in politično odvisne. Patrilinearni red se je dokončno utrdil v antiki in svoje temelje postavil na spolni neenakosti ter ideološkem utemeljevanju ženske inferiornosti, kar pa ni pomenilo izboljšanja položaja žensk. V srednjem in novem veku je bila prva naloga vsake ženske, da s svojo reproduktivno sposobnostjo poskrbi za ohranitev patrilinearnega reda.

Njihova naloga je bila, poskrbeti za dobrobit svojega moža in otrok, sebi pa so le malokdaj namenile dovolj časa. Prav zaradi predanosti družini je družba v preteklosti izoblikovala predstave o podrejenosti žensk. Zaradi neenakopravnega položaja so ženske prikazovali kot manj vredne in manj sposobne, to pa jim je dopuščalo uveljavitev le v zasebnem življenju, pri opravljanju družinskih in gospodinjskih opravil. Podrejenost žensk je v mnogih družbah veljala za samoumevno. K temu so pripomogle pravne norme, lastninski odnosi, moralna pravila in tudi cerkvena prepričanja. Po 2. svetovni vojni so ženske množično vstopile na trg delovne sile. To je povzročilo delno razbremenitev žensk v zasebnem življenju, saj se je skrbi za družino in ostalim gospodinjskim opravilom posvetil tudi moški.

### **1.1.1 ŽENSKÉ IN DRUŽINA**

Nekoč so imeli moški vodilno vlogo tako doma kot v javnosti. Ker so bili telesno močnejši, so opravljali zahtevnejša fizična dela. Ženske so opravliale lažja fizična dela, ki so bila povezana s skrbjo za dom in družino. Značilne so bile patriarhalne družine, v katerih je moški finančno skrbel za družino, žena pa je prevzela skrb za vzgojo otrok in vodenje gospodinjstva. Danes je družba naklonjena enakomerni razporeditvi družinskih obveznosti med zakoncema, vendar to ni pravilo. V veliki meri so te obveznosti še vedno v rokah žensk. Delitev obveznosti je povzročila upad članov v gospodinjstvu, saj se ženske zaradi kariere pozneje odločajo za otroke (po tridesetem letu starosti). Potrebno je omeniti, da nekdanja formalizirana zakonska zveza danes nima več takšnega pomena in socialnega statusa. Vse več je enostarševskih družin, med katerimi prednjačijo materinske enostarševske družine. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije so v letu 2010 v Sloveniji enostarševske družine predstavljale kar četrtino vseh družin. Od tega je bilo materinskih enostarševskih družin 21,1 %, očetovskih enostarševskih družin pa 4,1 %. Povečuje se tudi število rojstev zunaj zakonske zveze. Delež otrok neporočenih staršev že presega polovico letnega števila rojstev. Družine zunajzakonskih partnerjev z otroki že predstavljajo 10,8 % vseh družin v Sloveniji (Statistični urad Republike Slovenije – SURS, 2011a).

Tabela 1: Družine po številu otrok in tipu družine, Slovenija, 1. januar 2011

	Skupaj	Brez otrok	1 otrok	2 otroka	3 otroci	4 otroci	5 + otrok	Povprečno število otrok v vseh družinah
Družine – SKUPAJ	567.347	137.674	233.084	159.555	30.633	4.863	1.538	1,18
Zakonski par brez otrok	125.489	125.489	-	-	-	-	-	-
Zakonski par z otroki	237.422	-	106.910	103.348	22.346	3.688	1.130	1,69
Mati z otroki	119.706	-	83.577	31.048	4.348	572	161	1,35
Oče z otroki	23.423	-	17.469	5.175	662	87	30	1,29
Zunajzakonska partnerja brez otrok	12.185	12.185	-	-	-	-	-	-
Zunajzakonska partnerja z otroki	49.122	-	25.128	19.984	3.277	516	217	1,59

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, *Gospodinjstva in družine, Slovenija, 1. januar 2011 – končni podatki, 2011b*.

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja ima velik pomen pri zaposlovanju in je neke vrste ovira za ženske pri sprejemanju in izvajanju odgovornejših delovnih nalog. Tako ženskemu spolu del obremenitev predstavlja plačana zaposlitev, drugega pa neplačane dejavnosti doma.

### 1.1.2 ŽENSKÉ IN IZOBRAZBA

Hernja Masten (v Mrgole Jurkič, Kozmik & Ačimovič, 1998, str. 25–43) navaja, da so deklice vzgajali in izobraževali doma v družini, izjema so bile deklice, ki so jih poslali v samostan. Do dobe prosvetljenstva niso imele formalnega izobraževanja, kot ga imamo danes. V času reformacije se je oblikovalo mišljenje, naj se dekleta nauči le tistega, kar bodo potrebovala kot matere in gospodinje. Kmečke deklice so že zgodaj začeli vzgajati in učiti za delo doma; v hiši in zunaj nje. Šolske izobrazbe so bile deležne le ženske iz meščanskega okolja. Šele s šolsko uredbo sprejeto v 18. stoletju je bilo deklicam omogočeno osnovno izobraževanje (branje, pisanje, računanje ...). Do tedaj jim je edinega učitelja predstavljala mati; a je še to učenje bilo povečini povezano z domačimi opravili, saj sama drugega znanja takrat ni imela. Dekleta iz premožnih družin so imela možnost učenja v privatnih šolah in ženskih samostanih. Kot navaja Serše (v Mrgole Jurkič et al., 1998, str. 49–60), je bila ženskam v obdobju 19. stoletja, kljub napredku v šolstvu, pot v srednje šole in na fakultete zaprta. Šele v sedemdesetih letih so bila ustanovljena ženska učiteljišča, prve srednje šole za dekleta – liceji. Proti koncu stoletja so se le redke predstavnice ženskega spola po opravljenem zrelostnem izpitu vpisale na fakultete, pa še to

le na filozofsko ali medicinsko fakulteto. Učiteljsiše je bilo edina izobraževalna ustanova, ki je dekletom nudila poleg zaposlitve tudi višjo stopnjo izobrazbe. Leta 1912 je bil sprejet nov statut, ki je določil dvostopenjsko izobraževanje tako za dekliške liceje kot deške gimnazije, in sicer štirirazredno nižjo ter trirazredno višjo stopnjo. Tako je prišlo do izenačitve deških in dekliških srednjih šol, kar je dekletom omogočilo vpis na fakultete.

Danes je izobraževanje obeh spolov na osnovni ravni in višjih ravneh izobrazbe nekaj normalnega, samoumevnega. Delitev poklicev na moške in ženske se manjša. Ženskam je omogočeno izobraževanje tudi za poklice, ki so večinoma moške narave. Podatki Statističnega urada Republike Slovenije v letu 2010 prikazujejo, da se je na srednje poklicne, tehnične in druge strokovne smeri vpisoval pretežno moški spol, medtem ko se je ženski spol večinoma izobraževal v splošnih in strokovnih gimnazijah. Podrobne podatke po posamezni vrsti izobraževanja prikazuje tabela v prilogi 1. V terciarnem izobraževanju je bilo v letu 2011 20.461 diplomantov, od tega 12.346 žensk in 8.115 moških. Največ žensk je dokončalo višjo strokovno šolo ali visokošolski univerzitetni starejši program ter bolonjsko stopnjo. Podrobno število diplomantov visokošolskega in višješolskega izobraževanja po vrsti izobraževanja je prikazano v tabeli v prilogi 2.

### **1.1.3 ŽENSKÉ IN DELO**

Ule, Ferligoj, in Renér (1990, str. 16–17) menijo, da si moški neplačano družinsko delo žensk prisvajajo kot naravni dar, ki se ga prejme s poroko. Včasih je sprejetje te oblike dela za ženske pomenilo finančno nesamostojnost. Tudi z zaposlitvijo žensk do sprememb ni prišlo, saj se je njihovo plačilo obravnavalo kot dodatek k družinskemu proračunu. Poklicno delo žensk je manj vredno kot delo zaposlenih moških. Zunaj družinske ustanove, kot so vrtci, šole in domovi za ostarele, so prevzele tipične družinske dejavnosti, in sicer vzgojo otrok, skrb za mlade in starejše družinske člane ter skrb za njihovo varnost. Z nastankom teh ustanov je prišlo do pojavnosti novih poklicev in s tem novih delovnih mest za ženske. Ženske se zaposlijo predvsem v tistih poklicih, ki izhajajo iz družinskih del, oziroma posnemajo rutino gospodinjanskega dela. Pojav feminizacije poklicev je ženskam omogočil delo v zdravstvu, vzgojnih in izobraževalnih zavodih, administraciji, delo za tekočim trakom pa tudi drugje.

### **1.1.4 ŽENSKÉ IN POLITIKA**

Politika je vedno veljala za moško dejavnost, v katero ženska ni imela vpogleda. Ženske v Sloveniji so se začele politično uveljavljati v sedemdesetih letih 19. stoletja. Temeljno volilno pravico pa so pridobile dokaj pozno, in sicer po 2. svetovni vojni.

Poznamo različne načine zastopanja ženskih interesov in organiziranja žensk. Ponekod se ženske organizirajo v posebne ženske stranke. Mnogo žensk pa se vključuje v močnih in vplivnih zunajstrankarskih civilno-družbenih gibanjih. V letu 2012 imamo v parlamentu 29



poslank od skupno 90 poslancev. V spodnji tabeli je prikazano število poslank in poslancev po kandidatnih listah v Sloveniji, v letu 2011.

*Tabela 2: Poslanke in poslanci po kandidatnih listah in spolu, Slovenija, 2011*

	Skupaj	Moški	Ženske
<b>Kandidatne liste – SKUPAJ</b>	<b>90</b>	<b>61</b>	<b>29</b>
Lista Zorana Jankovića – Pozitivna Slovenija (LZJ-PS)	28	16	12
Slovenska demokratska stranka (SDS)	26	19	7
Socialni demokrati (SD)	10	8	2
Državljska lista Gregorja Viranta (DLGV)	8	4	4
Demokratska stranka upokojencev Slovenije (DeSUS)	6	4	2
Slovenska ljudska stranka (SLS)	6	6	-
Nova Slovenija – Krščanska ljudska stranka (Nsi)	4	2	2
Italijanska narodna skupnost	1	1	-
Madžarska narodna skupnost	1	1	-

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Volitve v Državni zbor RS, Slovenija, 4. 12. 2011, 2012a.*

Antić in Mencin (v Cigale, Turk, Trbižan Vidmar, & Železnik, 1992, str. 103–111) omenjata tri razloge za majhno zastopanost žensk, in sicer institucionalni, kulturni in socialno-ekonomski razlog.

- **Institucionalni dejavniki.** Sem prištevamo volilni sistem. Države s proporcionalnim volilnim sistemom imajo višjo zastopanost žensk v parlamentu in vladi kot je v državah z večinskimi volilnimi sistemi. V Sloveniji imamo proporcionalni sistem. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije znaša delež žensk v državnem zboru v letu 2011 32,2 %.
- **Kulturološki dejavniki.** Tu obravnavamo predvsem stališče, ki ga ima družba do žensk v politiki. Če prevladuje negativno mnenje o aktivnosti žensk v politiki, potem se le-te težje odločijo za nastop na volitvah, politične stranke pa se redkeje odločijo za promocijo ženskih predstavnic na volitvah.
- **Socialno-ekonomski dejavniki.** Ti dejavniki zajemajo zakonodajo določene države, izobrazbo političarke, finančna sredstva, družino, dom, vero, zaposlitev, višino plače ... Po mnenju Kuhelj (v Antić & Jeram, 1999, str. 74) sta izobrazba in zaposlitev prevladujoča dejavnika, ki omogočata ženskam vstop v politično sfero. Pri politikih prevladuje družboslovna izobrazba, zaposleni pa so večinoma v poslovno-finančnih in

pravnih ustanovah. Delovno mesto je pomembno, saj predstavlja "odskočno" desko pri političnem udejstvovanju. V družbi velja, da so vodilna mesta v večini "prihranjena" za moški spol z enako ali nižjo izobrazbo. To je eden od razlogov za majhno zastopanost žensk v politiki, manjšo kot bi jo glede na izobrazbo žensk pričakovali.

## **1.2 DISKRIMINACIJA**

Definicija diskriminacije pravi, da diskriminacija na splošno pomeni dejavnosti oziroma procese, ki neupravičeno ustvarjajo manj ugoden pravni, politični, ekonomski ali socialni položaj posameznikov ali (in) družbenih skupin (Flander, 2004, str. 70). Diskriminacija se nanaša na razlikovanje ljudi na podlagi osebnih značilnosti. Med te osebne značilnosti štejemo rasno ali etnično pripadnost, starost, spolno usmerjenost, veroizpoved oziroma versko prepričanje, zdravstveno stanje (bolezni), invalidnost in drugo. V splošnem ločimo dve vrsti diskriminacije, in sicer posredno ter neposredno diskriminacijo. Do posredne diskriminacije (Varuh človekovih pravic Republike Slovenije, 2004, str. 2) pride "takrat, ko na videz nepristranski ukrep, kriterij oziroma ravnanje postavlja posameznika v manj ugoden položaj na podlagi kakršnekoli osebnostne značilnosti ali pripadnosti določeni družbeni skupini, razen če postopek objektivno utemeljuje legitimna namera in če so sredstva za doseganje tega cilja primerna in potrebna." O neposredni diskriminaciji pa je govora "takrat, ko se določena oseba obravnava manj ugodno kot druga v primerljivih okoliščinah, in sicer zaradi kakršnekoli osebnostne značilnosti ali pripadnosti določeni družbeni skupini." Potrebno je tudi omeniti, da diskriminacija ni vedno le negativna. Njeno nasprotje je tako imenovana pozitivna diskriminacija. Z izrazom pozitivna diskriminacija označujemo z zakonom določeno začasno, različno oziroma prednostno pravno obravnavanje določenih kategorij oseb pri uresničevanju pravic, ki so pravnim naslovljencem praviloma zagotovljene v enakem obsegu in pod enakimi pogoji (Flander, 2004, str. 99).

Več o diskriminaciji bom napisala v naslednjem poglavju, v katerem bom predstavila razmere na trgu delovne sile in s tem vrste diskriminacij, s katerimi se ženske soočajo.

## **1.3 PRAVNA UREDITEV POLOŽAJA ŽENSK V SLOVENIJI**

Problematika o enakopravnosti med moškim in žensko je pripomogla k nastanku vrste dokumentov, ki urejajo in izboljšujejo položaj žensk v družbi. Tako je tudi Slovenija sprejela različne zakone, konvencije in pakete, ki dajejo ženskam enake možnosti na vseh področjih. Dokumenti, ki urejajo položaj žensk v družbi, so:

- Ustava Republike Slovenije /URS/. (Ur. l. RS, št. 33I/1991, spremembe Ur. l. RS, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006).

- Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Sprejela jo je Generalna skupščina Združenih narodov, v decembru leta 1979. Med podpisnice te konvencije spada tudi Slovenija, ki jo je sprejela v letu 1992. Konvencija poudarja pomen enakosti med spoloma. V njej so zajete tudi vrste diskriminacij in program ukrepov za odpravo razlik. S podpisom te konvencije se je Slovenija zavezala, da bo zagotovila uresničevanje načela enakopravnosti v praksi in zakonsko reševala vse oblike diskriminacij.
- Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. (Ur. l. RS (13. 6. 1994) MP, št.7–41/1994 (RS 33/1994)). Je mednarodni dokument, ki ga priznava Svet Evrope in se ga poslužuje v namene varovanja državljanskih ter političnih pravic vsakega človeka. Tudi ta dokument preprečuje diskriminacijo.
- Amsterdamska pogodba, po kateri se zgleduje Evropska unija, izpostavlja enakost obeh spolov. V ta namen pravo Evropske unije preučuje tri področja enakosti, in sicer področje plačila za opravljeno delo, obravnavanja oseb ter socialne varnosti. Evropska unija se je s to pogodbo zavezala, da bo na vseh treh področjih skrbela za enakost žensk in moških.
- Zakon o delovnih razmerjih. (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007). Sprejet je bil v letu 2002. Delodajalcem prepoveduje, da na podlagi spola postavljajo v neenakopravni položaj osebe, ki iščejo zaposlitev, in tiste, ki so že v delovnem razmerju oziroma jim je to prenehalo veljati.
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM). (Ur. l. RS, št. 59/2002). Sprejet je bil prav tako v letu 2002. Zakon teži k izboljšanju položaja žensk in iskanju enakopravnosti obeh spolov na socialnem, političnem, ekonomskem, vzgojno-izobraževalnem ter ostalih področjih družbenega življenja. Za zagotavljanje enakih možnosti se ne uporablja več posameznih ukrepov in aktivnosti, ampak celovit multidisciplinaren proces. Cilj tega procesa je zagotavljati enakost in družbo usmerjati k sprejemanju ter upoštevanju sposobnosti in potencialov tako žensk kot moških.
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (ReNPEMZM). (Ur. l. RS, št. 100/2005). Je strateški dokument, ki velja za obdobje od leta 2005 do 2013. V tem obdobju bodo v Republiki Sloveniji s pomočjo zastavljenih ciljev in ukrepov ter nosilcev politik za uresničevanje enakosti poskušali izboljšati položaj moških in žensk na posameznih področjih življenja.

## **2 TRENUTNE RAZMERE NA TRGU DELOVNE SILE**

Trg delovne sile je stičišče iskalcev zaposlitve in delodajalcev, ki iščejo ustrezno delovno silo. Trenutne razmere na trgu dela niso spodbudne. Po napovedih urada za

makroekonomske analize in razvoj, v nadaljevanju UMAR, gre pričakovati nadaljnje upadanje števila zaposlenih; zaradi znižanja gospodarske aktivnosti in počasnega okrevanja v prihodnjih letih ter restriktivne kadrovske politike v državnem sektorju. Po statistiki nacionalnih računov je bilo število delovno aktivnih v letu 2011 v povprečju za 1,7 % nižje kot preteklo leto. V januarju 2012 je bilo delovno aktivnih 811.568 oseb. V večini dejavnosti zasebnega sektorja se je upadanje števila delovno aktivnih prebivalcev umirjalo; le v gradbeništvu, kmetijstvu in na področju nepremičnin je bilo večje kot leto prej. V nekaterih tržnih storitvenih dejavnostih (tehnične, strokovne in znanstvene dejavnosti) je prišlo do povečanja zaposlenosti, ki je bila nižja kot v letu 2010. Zaposlenost se je povečala tudi v državnem sektorju, vendar je bila zaradi omejenih javnofinančnih sredstev za plače rast zaposlovanja počasnejša kot leto prej, in sicer iz 1,5 % v letu 2010 na 0,4 % v letu 2011. Registrirana brezposelnost se je od marca do decembra 2011 zmanjšala. Do konca leta 2011 je bilo brezposelnih približno 112.000 ljudi. Porast registrirane brezposelnosti je bilo zaznati tudi v prvih dveh mesecih letošnjega leta, in sicer na približno 115.000 ljudi. Tudi do konca letošnjega leta in v prihodnjem letu gre pričakovati naraščanje števila brezposelnih. Poleg šibke konjunktura bosta dejavnika naraščanja brezposelnosti v letih 2012 in 2013 tudi starostna ter izobrazbena struktura brezposelnih. Po napovedih UMAR-ja se je poslabšal tudi položaj mladih na trgu dela, kar se kaže v povečanju deleža brezposelnosti mladih v starosti 15–24 let, ki se je v letu 2011 povečala na 15,3 %. Med brezposelnimi je vedno več tistih s terciarno izobrazbo, medtem ko število brezposelnih z nižjo izobrazbo upada.

## **2.1 POLOŽAJ ŽENSK NA TRGU DELA**

Čeprav se udeležba žensk na trgu dela povečuje, so še vedno prisotne razlike med zaposlenostjo žensk in moških. Danes predstavljajo ženske slabo polovico vseh zaposlenih. Po podatkih statističnega urada Republike Slovenije je bilo v januarju 2012 delovno aktivnih 363.572 žensk, medtem ko je bilo moških 447.996. Podatke o aktivnem prebivalstvu v Sloveniji za januar 2012 prikazuje tabela v prilogi 3. Nekaj let pred tem je bilo število brezposelnih žensk, v primerjavi z moškimi, dokaj veliko. Danes je razlika v brezposelnosti znatno manjša. Manjša je tudi njihova udeležba pri samozaposlovanju. Od skupno 91.919 samozaposlenih oseb (samostojnih podjetnikov posameznikov, kmetov ali oseb, ki opravljajo poklicno dejavnost) je bilo v januarju 2012 le 28.045 ženskih predstavnic. Povečuje se delež žensk, ki so zaposlene za določen čas in tako kot moški delajo polni delovni čas. Z vidika plačila so ženske za isto zaposlitev plačane slabše. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije so bile v letu 2010 razlike v plačilu za isto delovno mesto med spoloma največje med strokovnjaki. Mesečna bruto plača ženskih predstavnic v strokovnih poklicih je v letu 2010 znašala 2.287 evrov, medtem ko je bila bruto plača moškega 2.624 evrov. Več podatkov o plačnih razlikah med spoloma prikazuje tabela 3, v odstavku o diskriminaciji pri plačilu (SURS, 2011c).

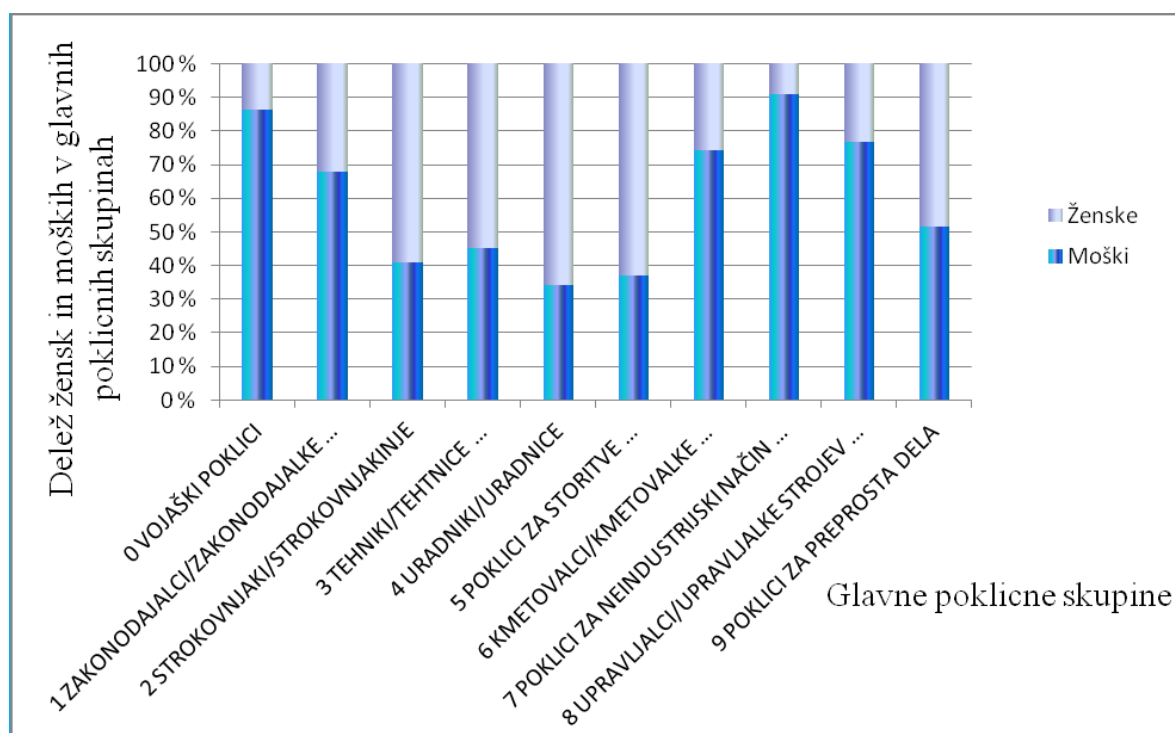
### **2.1.1 BREZPOSELNOST ŽENSK**

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je brezposelnost v letu 2012 nekoliko višja pri moških kot pri ženskah, kar je z vidika žensk dobro, saj je bilo v lanskem letu stanje obratno. Po statističnih podatkih ob dnevu žensk v letu 2011 je bilo v decembru 2011 112.754 brezposelnih oseb. Stopnja registrirane brezposelnosti v letu 2011 je bila za ženske 12,7 %, medtem ko je za moške znašala 11,6 %. Januarja 2012 se je le-ta povišala za 0,4 odstotne točke in je znašala 12,5 %. Po mnenju Divjaka je povečanje števila registriranih brezposelnih v prvem mesecu leta običajno, saj se v tem času večjemu številu oseb izteče zaposlitev za določen čas in se v večjemu številu prijavijo na zavod za zaposlovanje. Od skupno 115.965 registriranih brezposelnih oseb je bilo v januarju 2012 brezposelnih 54.241 žensk, moških pa nekoliko več, in sicer 61.724. Konec leta 2011 je bilo v javnem sektorju zaposlenih več žensk, medtem ko je bilo v zasebnem sektorju več moških; to kaže na manjšo podjetniško aktivnost žensk. Decembra 2011 so ženske predstavljale približno 61 % vseh zaposlenih v javnem sektorju. Delež moških v zasebnem sektorju konec leta 2011 pa je znašal 62 %. Za moške je značilno, da malokrat menjajo delo, namesto tega se ustalijo v podjetju in tam napredujejo. Nasprotno ženske, ki jim je napredovanje na določenem delovnem mestu onemogočeno, večkrat zamenjajo zaposlitev.

### **2.1.2 NEENAKOMERNA ZASTOPANOST V POKLICIH**

Področja zaposlovanja ženske delovne sile kažejo na neenakomerno zastopanost posameznega spola po poklicih. Izobrazba in zaposlitev sta medsebojno povezani. Iskanje primerne zaposlitve je največkrat odraz izbire smeri študija. Izobraževalni sistem je eden od razlogov za delitev poklicev na moške in ženske. Ženski spol prevladuje v tako imenovanih feminiziranih poklicih. Velik delež žensk je zaposlenih v storitvenem sektorju, medtem ko je moški spol značilen za industrijski in proizvodni sektor. Poleg tega pa zaposlitev v terciarnem sektorju asimilira na domače okolje, saj je delo podobno tistemu, ki ga ženske opravljajo doma. Taka zaposlitev je dokaj fleksibilna in omogoča usklajevanje družinskih ter delovnih obveznosti. Tipični feministični poklici so na področju zdravstva, socialnega varstva, osebne nege, šolstva, gostinstva, farmacije, kadrovskih del, administracije, prava, prodaje ... Kot je razvidno iz spodnjega grafikona, je delež žensk med visokimi uradniki in managerji dokaj nizek. Nasprotno pa je zelo velik delež žensk zaposlenih med uradniki, ki ne zasedajo visokega položaja v podjetju, ampak izvajajo najenostavnejše oblike vodstva in odločanja v točno določenem oddelku podjetja. Razvidno je tudi, da se ženske vse bolj zaposlujejo tudi v tipičnih moških poklicih, kot so upravitelji strojev, vojaški poklici, industrijski izdelovalci ...

Slika 1: Delež žensk in moških po glavnih poklicnih skupinah, Slovenija, 31. 12. 2010



Legenda: \*

0 Vojaški poklici

1 Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji

2 Strokovnjaki

3 Tehniki in drugi strokovni sodelavci

4 Uradniki

5 Poklici za storitve, prodajalci

6 Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci

7 Poklici za neindustrijski način dela

8 Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci

9 Poklici za preprosta dela

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Mednarodni dan žensk 2011, 2011a.

## 2.2 DEJAVNIKI ZAPOSLOVANJA

Povpraševanje po delovni sili je odločilno za posamezno skupino ljudi na trgu dela. V Sloveniji je zakonsko določeno, da morajo vsi delodajalci prosta delovna mesta objaviti na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. V objavi o prostem delovnem mestu morajo biti opredeljeni osnovni podatki. Ti so razdeljeni v dve skupini. Najprej se opredeli in na kratko opiše delovno mesto, nato pa sledijo pogoji, ki jih mora potencialni kandidat izpolnjevati. Svetlik (v Možina et al., 1998, str. 100) meni, da lastnosti delavca obsegajo

motive, sposobnosti in osebne ter druge lastnosti, ki jih delavec mora imeti za uspešno opravljanje dela in zadovoljevanje osebnih potreb. Delodajalci so pred sprejemom delavca v delovno razmerje pozorni na naslednje lastnosti: na izobrazbo, kvalifikacije, izkušnje, usposabljanja, umske, fizične in socialne sposobnosti, osebne lastnosti, interese, osebne cilje ter tudi zunanji videz. Vse te lastnosti so, po mnenju delodajalcev, zaposlenim potrebne za zadovoljivo opravljanje določenega dela.

Zelo pomemben dejavnik pri zaposlovanju je tudi blaginja države. Černigoj Sadar in Verša (Svetlik, Glazer, Kajzer & Trbanc, 2002, str. 399) menita, da so delež zaposlenosti žensk in moških, vrsta dela, ki ga opravljajo, nagrade, ki jih za to delo dobijo in stopnja spolne diferenciacije odvisni od tipa državne blaginje in institucij povezanih z organizacijo trga delovne sile. Različne socialne politike lahko spodbujajo ali ovirajo vstop delavcev na trg delovne sile in tako neposredno vplivajo na obseg zaposlovanja.

Po mnenju Černigoj Sadar in Verša sta zelo pomembna dejavnika zaposlovanja tudi neposredna zveza med aktivnostmi na delu, v službi in doma ter odnos med spoloma. Ženski spol ima slabše zaposlitvene pogoje in možnosti kot moški. Razlog za to je neenaka delitev neplačanega dela v družbi. Veliko večino neplačanega dela opravijo ženske, kar jim predstavlja dvojno oziroma trojno obremenitev, in sicer skrb za otroke, služba, včasih pa še skrb za ostarelega družinskega člana.

## **2.3 PROBLEMI, OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU ŽENSK**

### **2.3.1 TEŽAVE, KI VPLIVAJO NA ZAPOSLOVANJE IN NAPREDOVANJE ŽENSK**

Ženske se pri zaposlovanju srečujejo z različnimi težavami. (Marn, b.l.) v elaboratu Položaj žensk na področju dela – Položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju (v nadaljevanju elaborat) navaja naslednje:

- **Tradicionalna delitev dela in tradicionalno določene spolne vloge.** V današnji družbi je še vedno v veliki meri prisotna delitev dela. Spol posameznika ne bi smel odločilno vplivati na izbiro poklica. Velika zastopanost enega spola pripelje do pričakovanj o obnašanju in izvajanju določenega dela, ki izhajajo iz vedenja prevladujočega spola v delovnem okolju. Pričakovanja družbe pomenijo manj zastopanemu spolu dodatni pritisk. Ženske velikokrat prevzamejo moški vedenjski vzorec, saj tako zmanjšajo razlike med spoloma.
- **Stereotipi.** V družbi so se oblikovali določeni stereotipi o ženskah. Ženske naj bi veljale za čutne, subjektivne, pasivne, netekmovalne, neambiciozne, tihe, nesamozavestne, neagresivne ... Očitajo jim tudi nepoznavanje poslovnega okolja, v katerem aktivno sodelujejo. Po njihovem mnenju ženske sodijo v domače okolje, kjer

se najboljše znajdejo, zato naj skrbijo za družino in gospodinjska opravila. Raziskava za elaborat je razkrila, da so ženske pri vodenju oblikovale lastni slog vodenja, saj niso hotele vključevati »materinske vloge« v svoje organizacije. Ženskam je najtežje doseči spoštovanje moškega spola na samem začetku poklicne kariere, saj jih bodo najprej ocenjevali po zunanjem videzu, šele nato po znanju in sposobnostih.

- **Družina ali kariera?** Veliko žensk se enkrat v svojem življenju sooči z dilemo, ali si bodo ustvarile družino, ali se bodo posvetile svoji poklicni poti in si naredile kariero. Nekateri se odločijo za tradicionalno žensko vlogo, druge pa izberejo kariero. Največ je tistih, ki se odločijo za srednjo pot in tako uskladijo obe vlogi. Vendar večina teh žensk ne doseže zavirljivega delovnega položaja. Te ženske so v večini primerov zaposlene delavke, ki opravljajo na gospodinjska opravila vezane poklice. Med te poklice se uvrščajo poklici tajnice, medicinske sestre, učiteljice, socialne delavke in drugi. Z družbenega vidika je ženskam dopuščeno, da njihova družinska vloga vpliva na zaposlitev.
- **Predsodki.** Pripadnost ženskemu spolu ženske najbolj občutijo na začetku poklicne kariere, saj moški spol nanjo gleda najprej kot na žensko, šele nato kot na kolegico ali poslovno partnerico. Ženske naletijo na največjo oviro, ko poskušajo pridobiti spoštovanje moškega spola.
- **Pomanjkanje samozavesti.** Pomanjkanje ženske samozavesti in prepričanje družbe, da je ženska koristna le v domačem gospodinjstvu, nedvomno negativno vpliva na ženske in njihovo kariero. Nizko raven samozavesti lahko pripišemo tudi slabi podpori znotraj družine.
- **Pomanjkanje mrež, poznanstev.** Mreže so izrednega pomena, saj temeljijo na neformalnih stikih med prijatelji in znanci. Velikokrat gre za povezovanje in izmenjavo uslug med vplivnimi posamezniki. Do neformalnega druženja in povezovanja pride največkrat zunaj delovnega časa, na mestih, ki so namenjena sprostitvi moških (bari, pubi, igrišča ...). Moško druženje, preklinjanje, teme pogovora in šale, ki so največkrat povezane s spolnostjo, so pripomogle k izključevanju žensk iz socialnih interakcij, prav te pa bi jim pomagale pri sklepanju uporabnih poznanstev. Moški imajo veliko več poznanstev kot ženske, saj imajo zaradi manjše participacije v družinskih in gospodinjskih obveznostih več prostega časa.
- **Pomanjkanje mentoric.** Mentor je oseba, ki svojega varovanca usmerja in mu nudi potrebne informacije, nasvete, izpopolnjevanja, psihično podporo, predvsem pa socialni in poklicni razvoj. Na žalost primanjkuje žensk, ki bi nudile mentorstvo drugim ženskam na nižjih položajih. Mentorstvo igra ključno vlogo na začetku poklicne poti. Ker pa moški mentorji velikokrat izberejo moške varovance, veliko



žensk v začetku kariere ostane brez mentorja. To pomeni veliko težje udejstvovanje v poslovnem svetu.

- **Pomanjkanje vzornic.** Eden od vzrokov za majhno število žensk na višjih položajih je tudi pomanjkanje vzornic. Višje kot gremo po organizacijski hierarhiji, slabša je zastopanost žensk. Tako ženske nimajo vzornic, ki bi jim pomagale premostiti ovire in po katerih bi se zgledovale. Vendar so vzornice bistvenega pomena, saj ženske v njih vidijo navdih, pa tudi dokaz, da usklajevanje poslovnega in družinskega življenja ni tako težko.
- **Stekleni strop in steklena stena.** Z navedenima problemoma se pri napredovanju na višja delovna mesta soočajo ženske in pripadniki rasnih ter etničnih manjšin. Problema povzročata neenakomerno zastopanost v poklicnih skupinah. Stekleni strop je točka, ko ni objektivnih razlogov, pač pa nevidne ovire, ki ženskam onemogočajo napredovanje. Sem štejemo stereotipe in družbene predsodke. Steklena stena preprečuje zamenjavo drugih, enako zahtevnih delovnih mest oziroma položajev; to pa pomeni, da zavira zaposlovanje žensk na bistvenih strateških in centralnih področjih v organizacijah.

### **2.3.2 SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA Z DELODAJALČEVEGA VIDIKA**

Diskriminacijo z vidika delodajalca delimo na tri področja, in sicer na področje iskanja zaposlitve, pri sprejemu v delovno razmerje ter na delovnem mestu.

- **PODROČJE ISKANJA ZAPOSLOTITVE**

V tem sklopu so zajeti problemi, s katerimi se kandidatke soočajo pred pošiljanjem prošnje za prosto delovno mesto. Pomembno vlogo imajo zaposlitveni oglasi. Ti so v večini primerov napisani v skladu z zakonom, ki narekuje, naj bodo ženskemu in moškemu spolu zagotovljene enake možnosti ter enaka obravnava pri iskanju zaposlitve. Tako razpis za prosto delovno mesto ne sme nakazovati preference določenemu spolu, razen v primeru, da je izbrani spol nujni pogoj za opravljanje določenega dela. Zelo pomembno je, da oglasi za prosta delovna mesta ne izražajo prikrite diskriminacije.

- **SPREJEM V DELOVNO RAZMERJE**

S problemi se ženske soočajo tudi na razgovorih za zaposlitev. Med razgovorom delodajalci velikokrat s svojimi vprašanji posežejo v zasebnost kandidatke. Taka vprašanja se nanašajo predvsem na zakonski stan, načrtovanje družine, število otrok in varstvo zanje ... Praviloma smejo delodajalci od potencialnega kandidata zahtevati le podatke, ki so povezani z delovnim mestom, za katerega se kandidat poteguje.

- **NA DELOVNEM MESTU**

Enakopravnost na trgu dela predstavlja enake možnosti za zaposlitev, enako dostopnost do vseh delovnih mest, tudi tistih zahtevnejših, enako plačilo za enako zahtevno delo in enake pogoje dela za vse zaposlene na delovnem mestu. Oba spola, ženski in moški, bi morala imeti enake pravice in obveznosti na delovnem mestu. Vendar se tako ženske kot moški v procesu zaposlitve vseskozi srečujejo s težavami. Ženske so na delovnem mestu bolj izpostavljene problemom, kakršni so neenakost v plačilu, poseganje v zasebno življenje, kjer je izpostavljeno vprašanje materinstva, družine in poklicna segregacija, nasilje, spolno nadlegovanje ...

### **2.3.3 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA Z VIDIKA ZAPOSLENE OSEBE**

#### **2.3.3.1 DISKRIMINACIJA PRI PLAČILU**

V Zakonu o delovnih razmerjih je določeno, da mora delodajalec za isto delo, oziroma za delo enake vrednosti zagotoviti enako plačilo, ne glede na spol zaposlenega, ki delo opravlja (1. ods. 133. člen). Problem nastane pri ocenjevanju oziroma oblikovanju kriterijev in meril za dela enake vrednosti. Tako mora biti, kot podlaga načela enakega plačila, zagotovljeno objektivno vrednotenje. V sklopu objektivnega vrednotenja so zajete delovne razmere, zahtevana izobrazba, odgovornost, umske in fizične sposobnosti. Vendar se lahko zgodi, da delodajalec ob isti delovni storilnosti daje prednost moškemu spolu. V takem primeru govorimo o diskriminaciji pri plačilu med spoloma. Do te pride, ko razlike v plačilu niso odvisne od razlik v produktivnosti zaposlenega oziroma njegovi delovni storilnosti, ampak od drugih dejavnikov. Čeprav imajo dandanes ženske že enako oziroma tudi višjo izobrazbo in boljšo usposobljenost kot moški, so povečini za isto delo še vedno nekoliko slabše plačane.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bila razlika v bruto plači med moškimi in ženskami v letu 2010 največja v zdravstvu in socialnem varstvu. Bruto plače žensk v teh dveh dejavnostih so bile v povprečju od moških plač nižje za 28,8 %. V finančnih in zavarovalniških dejavnostih je bil odstotek nekoliko manjši, in sicer so plače žensk zaostajale za plačami moških za 27,6 %. V spodnji tabeli so predstavljene povprečne bruto plače po posameznih poklicnih skupinah v Sloveniji v letu 2010.

*Tabela 3: Povprečne mesečne bruto plače po glavnih poklicnih skupinah in spolu, Slovenija, 2010*

Glavna poklicna skupina	Skupaj	Moški	Ženske	Razmerje ž/m %
	EUR			
<b>Skupaj</b>	<b>1.549</b>	<b>1.574</b>	<b>1.519</b>	<b>96,5</b>
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	2.778	2.817	2.694	95,6
Strokovnjaki	2.426	2.624	2.287	87,2
Tehniki in drugi strokovni sodelavci	1.696	1.799	1.613	89,7
Uradniki	1.329	1.342	1.322	98,5
Poklici za storitve, prodajalci	1.081	1.233	980	79,5
Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	1.066	1.117	951	85,1
Poklici za neindustrijski način dela	1.138	1.160	907	78,2
Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	1.117	1.175	937	79,7
Poklici za preprosta dela	908	970	843	86,9
Vojaški poklici	1.652	1.673	1.509	90,2

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Strukturna statistika plač, Slovenija, 2010 – začasni podatki, 2011c.*

### 2.3.3.2 POKLICNA SEGREGACIJA

Pri poklicni segregaciji imamo različno zastopanost moškega in ženskega spola v določenih poklicih, na nekaterih delovnih mestih, na različnih ravneh odgovornosti v podjetjih in določenih gospodarskih panogah. Razlikujemo dve vrsti poklicne segregacije: vertikalno in horizontalno. V slovarju izrazov o enakosti žensk in moških, Sto besed za enakost, ki ga je izdal Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti, je pojem vertikalne segregacije opredeljen s koncentracijo žensk in moških na določenih funkcijah, ravneh odgovornosti in položajih. Horizontalna segregacija pa je opredeljena kot koncentracija žensk in moških v določenih sektorjih ter poklicih.

### 2.3.3.3 POZITIVNA DISKRIMINACIJA

Dopuščanje neenakosti med spoloma oziroma preferiranje določenega spola označujemo za pozitivno diskriminacijo. Diskriminacija je dopustna v primerih, ko je narava dela taka, da je celo zaželeno, da določeno delo opravlja izbrani spol. Primer pozitivne diskriminacije je lahko policistka, ki izvaja osebne preglede. Za nediskriminatorne veljajo tudi oglasi, v

katerih delodajalci iščejo moške, saj gre za težka fizična dela. Ženske so pred takimi deli pravno zaščitene.

#### 2.3.3.4 SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

V Zakonu o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002, 103/2007) je spolno nadlegovanje definirano kot kakršnakoli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti v primerih ustvarjanja zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega delovnega okolja. Ločimo tri tipe nadlegovanja:

- **Fizično ravnanje** predstavlja nezaželen fizični stik. Največkrat gre za dotikanje, ščipanje, naključne dotike (zadnjice, prsi ...), izsiljevanje objemov in poljubov, v najhujšem primeru pa prisilni spolni odnos.
- **Verbalno ravnanje** ne temelji na fizičnem stiku, ampak na besednem nadlegovanju. Sem štejemo osvajanje, opolzke komentarje, predloge za druženja izven delovnega okolja, nagovarjanja k spolnemu odnosu, opazke glede zunanjega videza ...
- **Neverbalno ravnanje** pa obsega pohotne poglede, pošiljanje opolzkih pisem ali elektronske pošte, žvižganje, prikazovanje pornografskih vsebin ...

Spolno nadlegovanje je prisotno v skoraj vsakem podjetju oziroma organizaciji. Žrtve spolnega nadlegovanja niso le ženske, ampak tudi moški, vendar je, v primerjavi z ženskami, odstotek le-teh mnogo manjši. Ursula Markham (1990, str. 50–52) hipnoterapevtka, ki deluje na področju nadzora stresa, navaja, da v veliko primerih, ko ženske opozorijo na nadlegovanje na delovnem mestu, jim nadrejeni ne verjamejo, oziroma jih odpustijo, ali degradirajo na nižje delovno mesto. To ženskam predstavlja dilemo, saj se morajo odločiti med dvema možnostma: ali trpeti v dosedanji službi, ali pa biti brezposelne in brez dohodka.

### 3 PODJETNIŠTVO

Podjetništvo ima močan vpliv na gospodarstvo. Med pozitivne vplive uvrščamo zapolnjevanje vrzeli med znanostjo in trgom, ustanavljanje podjetij in s tem zagotavljanje delovnih mest ter uvajanje novih izdelkov in storitev.

Antončič (Antončič, Hisrich, Petrin & Vahčič, 2002, str. 26–34) je podjetništvo označil kot proces ustvarjanja nečesa novega in vrednega, z vlaganjem časa in energije, prevzemanjem spremljajočih finančnih, psihičnih ter družbenih tveganj in sprejemanjem nagrad v obliki denarja, osebnega zadovoljstva ter neodvisnosti.

Pšeničny (2000, str. 9) navaja, da podjetništvo obsega vse dejavnosti posameznika ali podjetniške skupine, ki vodijo od prepoznane tržne potrebe, prek organiziranja, pridobivanja in kombiniranja vseh potrebnih virov, do uresničitve poslovne priložnosti in ustvarjanja nove vrednosti. Podjetnika pa opisuje kot osebo, ki prepozna tržno priložnost in jo z ustanovitvijo podjetja izkoristi. To podjetje proizvaja izdelke ali opravlja storitve, ki so ključ te priložnosti (Glas, 2002, str. 1).

### **3.1 ŽENSKO PODJETNIŠTVO**

Žensko podjetništvo pridobiva vse večji pomen. Zanj se odloča vedno večje število žensk, ki prihajajo iz različnih družbenih okolij in imajo različna znanja. Ženske z ustanavljanjem lastnih podjetij v prvi vrsti zagotavljajo dohodek za preživetje družine. Po mnenju Ruzziera (2009, str. 22) predstavlja podjetnicam največji izziv usklajevanje podjetniške in materinske vloge.

Z ustanovitvijo podjetja zagotavljajo nova delovna mesta, tako za družinske člane kot ostale ženske, in s tem pripomorejo k zmanjševanju brezposelnosti žensk. Vendar pa se povečuje tudi število žensk, ki se za podjetništvo odločijo zaradi želje, ne pa nuje. Te ženske se želijo poskusiti v poslovnem svetu, si ustvariti kariero in kvalitetno živeti.

Žensko podjetništvo se je v Sloveniji razvilo šele v času osamosvojitve. Kljub nenehnemu razvoju ženskega podjetništva in državni spodbudi je še vedno število podjetnic veliko manjše od števila podjetnikov. Po raziskavah Globalnega podjetniškega monitorja Slovenije (GEM) delež žensk v podjetništvu, med že ustaljenimi podjetniki v Sloveniji, v letu 2010 znaša v povprečju 20,0 %. Tudi delež nastajajočih, še ne uveljavljenih podjetnic je nizek, in sicer 31,0 %. V spodnji tabeli so prikazani odstotki podjetnic po skupinah držav v letih 2009 in 2010. Kot je razvidno iz tabele 4, Slovenija zaostaja za ostalimi skupinami držav tako med novimi podjetnicami kot že uveljavljenimi podjetnicami, pri katerih je zaostanek najbolj izrazit. Leta 2010 je bila v Sloveniji le petina žensk med ustaljenimi podjetnicami, v evropskih GEM državah pa tretjina žensk. V bodoče bodo, za povečanje števila podjetnic v Sloveniji, potrebne nove spodbude in ukrepi, namenjeni izključno ženskemu podjetništvu. Kot večina drugih žensk po svetu so se tudi Slovenke srečevale z oteženo možnostjo napredovanja in drugimi nevšečnostmi na delovnem mestu ali z brezposelnostjo, zato so rešitev iskale v podjetništvu. Redko katera podjetnica pa je ustanovila podjetje zaradi želje in veselja do podjetništva. Za podjetništvo se največkrat odločijo ženske z višjo izobrazbo, ki so tudi povečini bolj izobražene od moških kolegov. Ženske se za podjetništvo največkrat odločijo v starostni skupini 25–34 let, saj se to obdobje opredeljuje kot najugodnejše obdobje za začetek podjetniške kariere. Dejavnosti ženskih podjetij povečini sodijo v storitveni sektor, to so na primer: knjigovodstvo, računovodstvo, izobraževanje, založništvo in drugo.

Tabela 4: Delež podjetnic po skupinah držav v letih 2010 in 2009

*	Slovenija		Vse sodelujoče GEM države		Evropske GEM države		Inovacijska gospodarstva		Skupina držav JV Evrope	
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009
Odstotek podjetnic med novimi in nastajajočimi podjetniki	31,0	24,2	37,6	35,4	34,2	33,3	35,2	32,7	32,3	30,2
Odstotek podjetnic med ustaljenimi podjetniki	20,0	28,7	34,4	32,2	33,0	32,8	33,0	31,5	31,1	31,8

Legenda: \* Izračunano je netehtano povprečje

Vir: M. Rebernik, P. Tominc & K. Crnogaj, *Podjetniška aktivnost, aspiracije in odnos do podjetništva*, 2011, str. 83.

### 3.1.1 TIPI PODJETNIC

Beaver (2002, str. 141–143) meni, da je tipologija ženskih podjetnic pomembna tema, zato jo je potrebno preučevati. Pod drobnogled so vzeli tipologijo ženskih podjetnic, ki sta jo oblikovala Cromie in Hayes (1988, str. 87–113). Njuno mnenje je, da je neprimerno govoriti o ženskah, podjetnicah. Ustrezneje je govoriti o ženskah kot lastnicah podjetij. Za žensko podjetništvo je značilna velika raznolikost med lastnicami podjetij. Ključni dejavnik njune raziskave je bila prisotnost oziroma odsotnost otrok v nasprotju z zakonsko zvezo samo po sebi. Na podlagi tega dejavnika sta oblikovala tri tipe:

- Tip 1 – inovatorke. Glavni motivi inovatork so želja po neodvisnosti, oziroma biti sam svoj šef, nezadovoljstvo s predhodno zaposlitvijo ali poslovno kariero, želja po zaslužku in potreba po dosežkih. Te ženske so zelo izobražene, posedujejo vodstvene spretnosti, vodijo rastoča podjetja, ki imajo velik zaposlitveni potencial. Ta podjetja se povečini ukvarjajo s storitvami ali proizvodnjo. Podjetništvo ženskam predstavlja osrednjo točko njihovega življenja, zato se raje kot za tradicionalno žensko vlogo odločijo za podjetništvo. Razvoj lastnega podjetja jim pomeni osebno zadovoljstvo in uspeh. Tak tip ženskih podjetnic navadno nima otrok.
- Tip 2 – dualistke. Tu gre za ženske, ki so si kariero zgradile v tradicionalno ženskih poklicih, kot so poučevanje, nega otrok ali starejših. Take ženske imajo otroke. Največji motiv jim predstavlja uspešno usklajevanje delovnih obveznosti z domačimi, družinskimi obveznostmi. Velika večina se je za ustanovitev oziroma lastništvo podjetja odločila prav zaradi fleksibilnosti. Podjetja se povečini ukvarjajo s storitveno dejavnostjo. Glavna motiva za podjetništvo sta želja po neodvisnosti in dosežkih. Tudi

dualistke imajo dobre vodstvene sposobnosti ter ustrezno izobrazbo. Obveznosti povezane s skrbjo za otroka so ključni dejavnik pri ustanavljanju lastnega podjetja.

- Tip 3 – povratnice. Ženske v omenjeni skupini so po vsej verjetnosti prekinile svojo kariero zaradi vzgoje otrok. Na delo se običajno vrnejo, ko so otroci dovolj stari. Pogosto so take ženske nezadovoljne s trenutno ponudbo služb. Zanje je značilno, da jim primanjkuje službenih, vodstvenih in tehničnih sposobnosti. Profil povratnice predstavlja tradicionalno žensko, ki za najpomembnejšo vlogo šteje vlogo matere in žene ter se zaradi nje odrekla razvoju poslovne kariere.

### **3.1.2 RAZLIKA MED ŽENSKO PODJETNICO IN MOŠKIM PODJETNIKOM**

V podjetništvu so podjetnikove značilnosti ključnega pomena, saj je od njih odvisno, ali bo ustanovljeno podjetje uspešno. Nekateri menijo, da so značilnosti podjetnic in podjetnikov zelo različne, drugi pa, da so si precej podobne. V podjetništvu je težko govoriti o idealni podjetniški osebnosti. Kot ugotavlja Pšeničny (v Pšeničny et al., 2000, str. 61), ni enoznačne razlage, kdo lahko postane podjetnik. To je lahko moški, ženska, študent, delavec, znanstvenik, bolniška sestra, pripadnik katerekoli narodnosti, manjšine ...

H. Plut in T. Plut (1995, str. 54) menita, da je uspešnost podjetnika odvisna od treh medsebojno povezanih oblik lastnosti. In sicer lahko izrazimo uspešnost podjetnika kot skupek podjetniške sposobnosti, podjetniškega znanja in motivacije za podjetništvo. Bolj kot ima podjetnik oziroma podjetnica razvite naštetе lastnosti, bolj uspešen bo.

Na podlagi treh poglavitnih oblik lastnosti, to so osebne lastnosti, poslovne sposobnosti in motivacija, lahko razlikujemo podjetnice od moških kolegov.

- **Osebne značilnosti.** Hisrich in Peters (1995, str. 62) menita, da so si osebne značilnosti podjetnikov in podjetnic zelo podobne. Tako ženske, kot moški so usmerjene k določenemu cilju, energične in neodvisne. Moški so bolj samozavestni, medtem ko so ženske bolj tolerantne in fleksibilne.

Tabela 5: Razlike v osebnostnih značilnostih podjetnic in podjetnikov

Značilnosti	PODJETNICE	PODJETNIKI
Osebnostne značilnosti	Usmerjene k doseganju ciljev	Usmerjeni k doseganju ciljev
	Strpne in prilagodljive	Prepričljivi
	Ustvarjalne in realne	Inovativni in idealistični
	Srednja stopnja samozavesti	Visoka stopnja samozavesti
	Energične in entuziastične	Energični in entuziastični

Vir: R. Hisrich & M. Peters, *Entrepreneurship: starting, developing and managing a new enterprise*, 1995, str. 63.

- Poslovne lastnosti.** Mednje štejemo predvsem sposobnosti podjetnika, da zagotovi vse potrebno za ustanovitev in vodenje lastnega podjetja. Tako je, na primer, pomembno, da zna podjetnik oziroma podjetnica zagotoviti vir kapitala za ustanovitev podjetja. Po mnenju Antončiča in njegovih kolegov (Antončič et al., 2002, str. 98) se moški pri ustanovitvi podjetja poslužujejo lastnega kapitala ali bančnega posojila, lahko pa tudi privabijo potencialne vlagatelje. Nasprotno ženske uporabijo za zagonski kapital izključno lastna sredstva in prihranke. Pridobivanje finančnih sredstev in posojil predstavlja podjetnicam večjo težavo kot pa podjetnikom. Tudi tip ustanovljenega podjetja je različen pri podjetnici in podjetniku. Za podjetnice je značilnejše ustanavljanje podjetij, katerih dejavnost je usmerjena v storitveni sektor. Podjetniki pa so bolj orientirani na dejavnosti povezane z visoko tehnologijo, gradbeništvo, proizvodnjo – torej tipičnimi moškimi dejavnostmi. Poleg teh dveh lastnosti je še vrsta drugih, po katerih se podjetnice razlikujejo od podjetnikov. Pomembno vlogo imajo tudi podporne skupine. Podjetnikom največjo podporo predstavljajo zunanji sodelavci, to so računovodje, poslovni partnerji, pravniki in drugi. Medtem ko se podjetnice po podporo in pomoč zatečejo k soprogu, družini, prijateljem in raznim združenjem (Antončič et al., 2002, str. 98).
- Motivacija.** H. Plut in T. Plut (1995, str. 67) opredeljujeta motivacijo kot proces, ki povzroča, da se ljudje vedejo in delujejo v določeni smeri. V podjetništvu je mogoče zaslediti različne motive za ustanovitev podjetja. Pri podjetnicah je pogosto prisoten motiv ustanovitve podjetja želja po uveljavitvi. Ta izhaja iz razočaranja nad preteklo zaposlitvijo, ki jim je onemogočala udejstvovanje in osebno rast. Poglavitni motiv moških pa je težnja po nadzoru nad lastno usodo in po samostojnem razvoju poslov (Antončič et al., 2002).



Timmons (1990, str. 162) navaja tri osnovna vodila, ki motivirajo ljudi:

- **Potreba po uspehu.** Posameznik si postavlja cilje in tekmuje sam s seboj. Bolj kot uresničuje zastavljene cilje, večje je njegovo zadovoljstvo in bolj uspešnega se počuti.
- **Potreba po moči.** Oseba čuti potrebo po avtoriteti in vplivu nad drugimi.
- **Potreba po pripadnosti določeni skupini oziroma potreba po druženju z ostalimi ljudmi.** Cilj je ustvariti dobre odnose z nekom drugim (pa naj bo to prijateljstvo ali poslovno partnerstvo), jih negovati in uporabiti, ko je to potrebno.

Po mnenju Candide Brush (Brush, Carter, Gatewood, Greene & Hart, 2006, str. 187–196) se podjetnice od podjetnikov razlikujejo v naslednjih značilnostih:

- **Izobrazba.** Stopnja izobrazbe je pri obeh spolih podobna, do razlik pa prihaja pri smeri izobrazbe. Ženske se največkrat izobražujejo za poklice, ki so povezani z družinskimi in gospodinjskimi opravili, medtem ko se moški izobražujejo za tehnične poklice ter poklice povezane s poslom in gospodarstvom.
- **Izkušnje.** Prav zaradi smeri izobraževanja se ženske srečujejo s pomanjkanjem izkušenj pri upravljanju in vodenju lastnega podjetja. Slednje morajo podjetnice pridobiti naknadno, z različnimi izobraževanji in tečaji, medtem ko so moški to že pridobili med izobraževanjem.
- **Osebni motiv za ustanovitev lastnega podjetja.** Glavni motiv žensk je nedvomno možnost fleksibilnega zaposlovanja, ki jim omogoča usklajevanje družinskih in gospodinjskih obveznosti z zaposlitvijo. Moški se za ustanovitev lastnega podjetja odločijo izključno zaradi želje po podjetništvu.
- **Postavljanje podjetniških ciljev.** Ženske podjetnice pri postavljanju in doseganju ciljev iščejo ravnotežje med ekonomskimi in neekonomskimi oziroma družbenimi cilji. Tako, na primer, jih zanima tudi zadovoljstvo kupcev proizvodov in storitev, ne samo dobiček. Doseganje in povečevanje dobička sta primarna cilja moških podjetnikov.
- **Slog vodenja podjetja.** Ženski slog vodenja je usmerjen na človeške vire. Skrb za zaposlene so pridobile iz vsakdanjega življenja, saj je primerljiva skrb za družino. Delo z ljudmi postavljajo na prvo mesto, medtem ko podjetniki ne načrtujejo razširitve podjetja in njegove rasti v prihodnosti, temveč jih zanima le dobiček.
- **Strategija izbire dejavnosti podjetja in značilnosti podjetja.** Podjetnice ustanavljajo podjetja predvsem v storitvenem sektorju, saj lažje ustanovijo podjetje in vstopijo na

trg. Medtem ko moški ustanavljajo podjetja pretežno v proizvodnem sektorju. Ženske predstavnice ustanavljajo majhna, počasi rastoča podjetja. Moški podjetniki pa so pripravljene veliko tvegati na račun doseganja in povečevanja dobička ter rasti podjetja.

## **4 MOTIVI IN OVIRE ŽENSK V PODJETNIŠTVU**

### **4.1 MOTIVI**

H. Plut in T. Plut (1995, str. 68) pravita takole: » Motivacija za podjetništvo je proces, ki povzroča, da se ljudje vedejo in delujejo podjetniško; to pomeni, da s pomočjo vgrajene potrebe po uspehu (dosežku), podjetniških sposobnosti, znanja ter sredstev iščejo in kombinirajo proizvodne dejavnike tako, da realizirajo donosne podjetniške priložnosti ter s tem prispevajo k razvoju gospodarstva in družbe.«

Motivi za ustanovitev lastnega podjetja se pri vsakem posamezniku razlikujejo. Antončič, Hisrich, Petrin in Vahčič (v Antončič et al., 2002, str. 92) menijo, da čeprav ima mnogo ljudi primerno podlago in finančna sredstva, se le redki odločijo za ustanovitev lastnega podjetja. Ljudje, ki imajo varno delovno mesto, s katerim so zadovoljni, družino, ki jo morajo preživljati in katerim ustreza trenutni življenjski slog, ne želijo sprejeti tveganj, ki jih prinaša ustanovitev lastnega podjetja. Po njihovem mnenju je najpogostejši razlog, motiv za ustanovitev podjetja neodvisnost, saj ne želijo delati za nekoga drugega, temveč le zase. Poleg neodvisnosti so podjetnicam in podjetnikom v Sloveniji najpomembnejši dosežki oziroma želja po uporabi lastnih zmožnosti.

Vidic (v Ruzzier, Antončič, Bratkovič & Hisrich, 2008, str. 74) je motive za ustanovitev podjetja razdelila v dve skupini, in sicer »pull« ter »push« motive. Pri push motivih ali motivih potiska se za vstop v podjetništvo oziroma ustanovitev podjetja odloči zaradi nujnosti. Medtem ko pull motivi oziroma motivi potega temeljijo na posameznikovi želji po ustanovitvi in vodenju lastnega podjetja. Taki ljudje dojemajo podjetništvo kot priložnost, ne pa kot nujo.

### **4.2 NAMEN USTANOVITVE LASTNEGA PODJETJA**

Antončič in kolegi (Antončič et al., 2002, str. 92) menijo, da je želja biti sam svoj gospodar, vodilo podjetnikov in podjetnic po vsem svetu, da sprejemajo družbena, psihološka in finančna tveganja ter delajo veliko število ur, ki so potrebne za zagon in razvoj uspešnega podjetja.

Ženske se za ustanovitev lastnega podjetja odločijo iz več razlogov. Nekaterim predstavlja ustanovitev lastnega podjetja preživetje, druge pa želijo ustvarjati nekaj novega in si popestriti vsakdan. Veliki večini največjo prednost predstavlja lažje usklajevanje

družinskih in poslovnih obveznosti. Vrtovšnik (2006, str. 13) meni, da so se oblikovali naslednji nameni, in sicer:

- **Kot odgovor na brezposelnost**

Ženske se podajo v podjetniške vode in ustanovljajo podjetja, ko so že dalj časa brezposelne in ne najdejo nove zaposlitve. V tem primeru se odločijo za lastno podjetje, ki jim predstavlja edini vir preživetja.

- **Želja po neodvisnosti**

Mnogo žensk se odloči za podjetništvo zaradi želje po neodvisnosti, kar bi pomenilo, da želijo biti same svoj gospodar. Neodvisnost lahko enačimo s svobodo, ki jo ima podjetnik pri vodenju lastnega podjetja. Na žalost pa možnosti pokazati svoje znanje in sposobnosti veliko žensk nima. Z ustanovitvijo lastnega podjetja lahko javnosti pokažejo, da imajo potrebne sposobnosti za vstop v poslovni svet.

- **Želja po vzpostavitvi ravnotežja med družino in službo**

Veliko žensk se odloči za ustanovitev lastnega podjetja, saj jim to nudi fleksibilnost, da uskladijo družinske in službene obveznosti. V večini primerov so ta podjetja registrirana na domačem naslovu podjetnice, saj tako porabi najmanjši možni čas za službene obveznosti in ga lahko več posveti družini. Zaradi iskanja ravnotežja med družino in zaposlitvijo ženske preživijo v lastnih podjetjih mnogo manj časa kot moški.

- **Želja po izzivih**

Mnogo žensk se odloči za lastno podjetje, ker ima dobro poslovno idejo, ki jo želi realizirati. Poleg tega se ženske vsakodnevno srečujejo z različnimi ovirami na delovnem mestu, kar jih dodatno motivira, da se odločijo za lastno podjetje. Navsezadnje jim prav to zagotavlja sprejemanje novih izzivov in izpolnjevanje obveznosti, ki jim v službi, kljub ustrezni izobrazbi in potrebnim izkušnjam, niso bile dodeljene.

- **Želja po denarju**

Redko katera ženska ustanovi lastno podjetje zaradi denarja oziroma želje po ustvarjanju dobička. V veliko primerih gre predvsem za željo po finančni neodvisnosti. Mlajše podjetnice so bolj poslovno usmerjene od starejših kolegic, zato se bolj nagibajo k dobičku, medtem ko si starejše podjetnice bolj želijo uspeha in osebnih dosežkov.

### 4.3 OVIRE ZA PODJETNICE

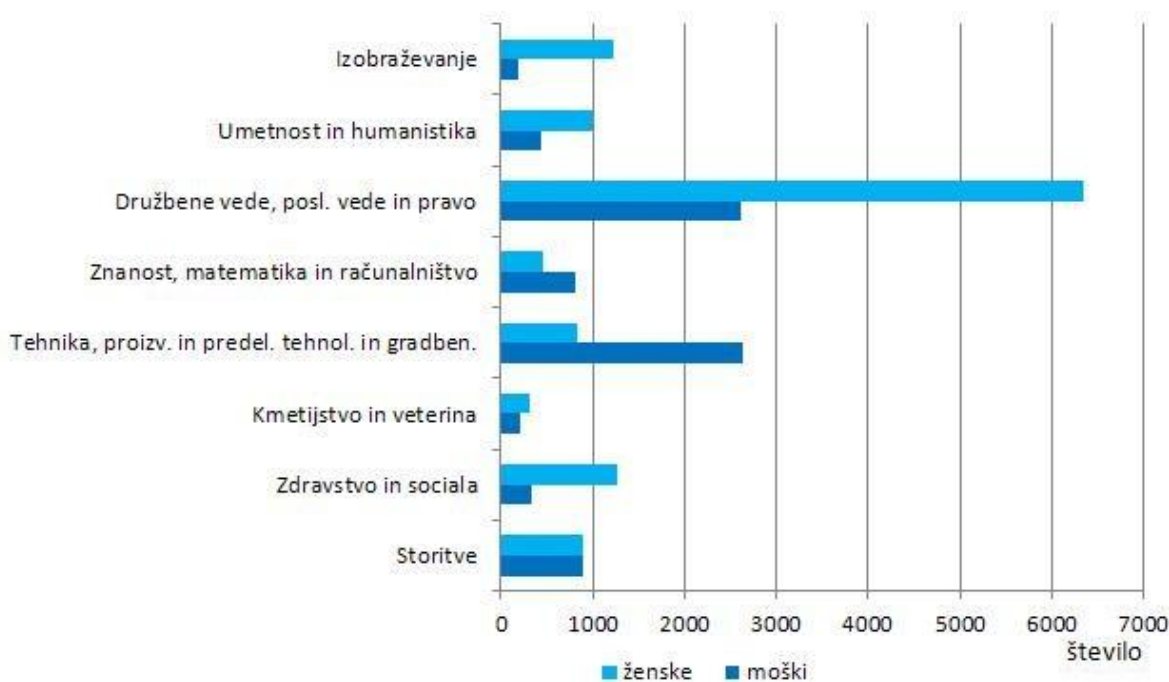
Kljub izboljšanju stanja žensk in vse večji podpori pri njihovi uveljavitvi v poslovnem svetu pa je še vedno sorazmerno malo žensk, ki zasedajo vodilne položaje. Odstotek žensk v podjetništvu je še vedno majhen, kar je rezultat različnih problemov in ovir, s katerimi se morajo podjetnice vsakodnevno spopadati. Sušec (2008, str. 27) je v splošnem ovire razvrstila v tri skupine, in sicer socialne ovire, pomanjkanje ustreznega znanja, in ovire, ki izvirajo iz okolja. Po mojem mnenju je poleg teh ovir potrebno omeniti tudi finančne ovire.

- **Socialne ovire.** Glavna socialna ovira, ki sem jo predstavila že v prejšnjem poglavju, je nedvomno iskanje ravnotežja med družino in poslom. Na ženskih plečih sloni precejšen del odgovornosti za družino in gospodinjstvo, kar pa jim poleg stereotipov dodatno otežuje vstop v podjetništvo. Pričakuje se, da bodo poleg različnih družbenih vlog opravljale tudi primarno, to je skrb za dom in družino. Vidic (v Ruzzier et al., 2008, str. 73) meni, da socio-kulturni status žensk, ki predstavlja primarno njihovo vlogo, zmanjšuje verodostojnost žensk v poslu. Posameznica je obravnavana kot oseba, ki zna kuhati, pospravljati, skrbeti za moža, otoke in dom, ne pa kot sposobna podjetnica. Ključni dejavnik je tudi pomanjkanje podpore ženskam s strani družine in prijateljev. Reakcije in mnenja družinskih članov so za podjetnice odločilnega pomena, saj se odražajo v podpori podjetnici. Poleg tega pa v veliki meri vplivajo na žensko samozavest. Družina mora biti podjetnici v veliko oporo skozi celoten proces ustanavljanja podjetja. Največ podpore ženska potrebuje na samem začetku, ko se nima na koga obrniti, saj njen krog poznanstev še ni dovolj razširjen. V teh primerih je podpora družine ključnega pomena. Eno izmed ovir predstavlja tudi neustrezno načrtovanje kariere, saj se ženske v manjši meri poslužujejo pomoči mentorjev, pomoči pri oblikovanju ciljev, manj navezujejo neformalne stike in drugo.
- **Finančne ovire.** Največjo finančno oviro predstavlja kapital, ki je potreben za ustanovitev in poslovanje podjetja. Pridobivanje kapitala predstavlja problem, za katerega ženske krivijo spolne stereotipe, ki so se oblikovali v družbi. Glavni problem predstavlja pomanjkanje kapitala za ustanovitev in zagon podjetja. Pridobivanje finančnih sredstev je, predvsem za ženske, izredno težko. Podjetnice, ki delujejo v tradicionalnih moških dejavnostih, imajo več težav pri pridobivanju finančnih sredstev, kot tiste, ki delujejo v tradicionalnih ženskih dejavnostih. Hisrich (Hisrich & Peters, 1989, str. 68) navaja, da se ženske pri ustanavljanju podjetja poslužujejo prihrankov. Dodatno oviro jim predstavlja pridobivanje sredstev za poslovanje podjetja od finančnih ustanov. Ker so ženske nenaklonjene zastavljanju družinskega imetja kot poroštva, so posojila podjetnic v večini primerov majhna. Zato velikokrat finančne ustanove tovrstna posojila obravnavajo kot osebna posojila (OECD, 1998, str. 31).
- **Ovire, ki izvirajo iz okolja.** Problem predstavlja pomanjkanje informacij in dostop do poslovnih mrež. Pomanjkanje vez in poznanstev namreč ženskam upočasnjuje

doseganje zelenega uspeha in položaja v družbi. Zaradi družinskih obveznosti jim primanjkuje časa za neformalna druženja, na katerih se sklene mnogo poslov. Veliko oviro jim predstavlja tudi slabo izvajanje in zagotavljanje politike spolne enakosti.

- **Pomanjkanje ustrezne izobrazbe in izkušenj.** Ženske imajo enako stopnjo izobrazbe, nekatere so celo bolj izobražene od moških kolegov, vendar na področjih, ki niso povezana s podjetništvom. Dan danes se vedno več deklet, žensk odloči za študij na področju podjetništva, financ, managementa ... S spodje slike je razvidno, da je bilo v letu 2011 na področju poslovnih ved število ženskih diplomantk na različnih stopnjah študija dobrih 6.000, medtem ko je bilo moških diplomantov občutno manj, in sicer slabih 3.000. Za ženske in dekleta, ki so diplomirale na drugih področjih, so velikokrat potrebna dodatna izobraževanja s področja podjetništva. Ženskam predstavlja problem tudi pomanjkanje ustreznih izkušenj v podjetništvu. Malo je primerov podjetnic, ki imajo predhodne podjetniške izkušnje z vodenjem podjetja, bodisi iz prejšnje zaposlitve ali pa že ustanovljenega lastnega podjetja.

*Slika 2: Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po področjih izobraževanja (ISCED 97) in spolu, Slovenija, 2011*



*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2011 – končni podatki, 2012c.*

## **5 PODPORA IN POSPEŠEVANJE ŽENSKEGA PODJETNIŠTVA**

### **5.1 PODPORA PODJETNICAM**

Podpora ženskemu podjetništvu in podjetnicam je zelo pomembna, saj pozitivno vpliva na gospodarstvo države. Ženske podjetnice so bolj naravnane v socialo, saj ustanovljajo nova delovna mesta. Podpora, ki jo ženske potrebujejo, se nekoliko razlikuje od moške podpore, saj so ženske bolj nagnjene k psihični podpori, ki se kaže v motivaciji, samozavesti, naravnosti k ciljem in v pozitivnem mišljenju. Za podjetnice je zelo pomembno, da že na začetku podjetniške poti navežejo stike s podpornimi skupinami.

#### **5.1.1 MREŽE**

Mreža je neke vrste skupina ljudi, ki z različnimi oblikami pomoči nudi podporo svojim članom. Po mnenju Žagarjeve (Podjetništvo po meri ženske, 2010) ženske, ki ustanovljajo podjetje, potrebujejo dober podporni in tudi svetovalni sistem v vseh fazah ustanavljanja lastnega podjetja. Za podporo ženskemu podjetništvu je ključna izgradnja mreže podjetnic in podjetnikov, ki bi z lastnimi izkušnjami, nasveti in zgodbami svetovali ter tako ženskam pomagali do lažjega in uspešnejšega začetka podjetniške poti. Mreže igrajo pomembno vlogo, saj pripomorejo h krepitvi samozavesti in samozaupanja ter omogočajo delitev znanja in izkušenj med ženskami.

Po mojem mnenju je zelo pomembna mreža ljudi, ki ženskam nudi moralno podporo. To so predvsem družinski člani in prijatelji. Ženski predstavlja največjo oporo življenjski partner, medtem ko ji prijatelji dajejo nasvete in nudijo pomoč. Poleg moralne opore pa je potrebna tudi mreža poslovnih partnerjev. Med poslovne partnerje lahko štejemo samozaposlene osebe, ki imajo izkušnje z ustanavljanjem in vodenjem podjetja, pa tudi stranke oziroma kupce izdelkov.

#### **5.1.2 MENTORJI**

Mentor je oseba, ki z znanjem in nasveti usmerja manj izkušeno osebo. Mentorstvo je odličen način za podjetnice, da pridobijo potrebno znanje, informacije in nasvete, ki so potrebni za ustanovitev ter vodenje lastnega podjetja. Gre za akcijsko učenje, ki je skrbno načrtovano in usmerjeno k določenemu cilju. Priporočljivo je, da je mentor ženskega spola, najbolje da ženska, ki je sama podjetnica in je že ustanovila lastno podjetje, saj se lahko tako ženska poistoveti z njo in v njej vidi vzornico. Podjetnice z mentorico delijo svoje uspehe in probleme ter skupaj iščejo primerne rešitve.

### **5.1.3 PROMOTORKE PODJETNIŠTVA**

Promotorke so ženske, ki promovirajo, oglašujejo in spodbujajo podjetništvo v določeni regiji. Namen promotork je sodelovanje od procesa predstavitve podjetništva do oblikovanja skupin zainteresiranih žensk, iskanja podjetniških idej, prepoznavanja podjetniških priložnosti in oblikovanja podpornega okolja. Srečanja promotork so namenjena utrjevanju vezi med podjetnicami, nudijo pa jim tudi nova znanja.

## **5.2 INSTITUCIJE V SLOVENIJI**

V Sloveniji delujejo različne institucije, ki potencialnim malim in srednje velikim podjetjem pomagajo v podjetništvu. Nudijo jim delne ali popolne informacije o ustanovitvi podjetja in druge ugodnosti, ki so povezane z delovanjem oziroma poslovanjem podjetja. Omerzel, Pavletič in Aver (v Ruzzier et al., 2008, str. 231) so v prvo skupino ustanov uvrstili različne zbornice, kot so Gospodarska zbornica Slovenije (v nadaljevanju GZS) in Obrtna zbornica Slovenije (v nadaljevanju OZS) ter sekcije, agencije, centre in sklade. Druga skupina po njihovem mnenju zajema podjetniške inkubatorje in tehnološke parke.

### **5.2.1 PODJETNIŠKI INKUBATORJI**

Podjetniški inkubator je po definiciji Evropske Komisije kraj, kjer se na relativno omejenem prostoru nahajajo novoustanovljena podjetja. Podjetnikom nudijo svetovanje in pomoč pri ustanovitvi podjetja. Namen inkubatorjev je zagotoviti preživetje in povečati možnost rasti podjetij. Podjetjem so zagotovljena modularna poslopja, managerske pobude, tehnična infrastruktura in podporne storitve. Inkubatorji so pomembni tudi z gospodarskega vidika, saj pospešujejo razvoj podjetništva, kar pomeni razvoj dobro stoječih, trdnih podjetij, zagotavljanje delovnih mest in lokalni razvoj. Po mnenju Omerzel, Pavletič in Aver (v Ruzzier et al., 2008, str. 231–232) so inkubatorji način, ki omogoča, da nova dinamična podjetja pridobijo potrebno pomoč in premostijo probleme, ki zavirajo njihovo rast ter ogrožajo njihov obstoj. Za sprejem novoustanovljenih podjetij v podjetniški inkubator je najprej potrebno pripraviti poslovni načrt, ki ga sestavi podjetnik v sodelovanju z osebjem inkubatorja. Posebna skupina strokovnjakov oceni razvojne možnosti podjetja in izbere podjetja. Tem podjetjem omogočijo najem poslovnih prostorov v inkubatorjevi zgradbi in koriščenje mehkih oblik podpore. Mednje štejemo svetovanja na različnih področjih, kot na primer v marketingu, računovodstvu, pri načrtovanju poslovanja, vodenju, pravniških poslih, finančnih storitvah in podjetniškem usposabljanju ter povezovanju podjetij. Trde oblike podpore pa vključujejo subvencionirani najem poslovnih prostorov, pomoč pri vodenju in upravljanju, administrativne storitve, kot so obdelava dokumentov, fotokopiranje in uporabo skupnih prostorov ter storitve v podjetniškem inkubatorju.

## **5.2.2 TEHNOLOŠKI PARKI**

Tehnološki parki prav tako nudijo podjetniku pomoč pri oblikovanju poslovnega načrta za lastno podjetje, zagotavljanju subvencij za poslovne prostore, izobraževanju podjetnikov, iskanju poslovnih partnerjev, povezovanju s finančnimi institucijami in raziskovalnimi instituti, omogočajo poslovno in tehnološko sodelovanje ter jim nudijo različne administrativne storitve. Tehnološki parki združujejo znanje, inovativnost, tehnologijo in različne storitve, kar vodi v razvoj visoko tehnoloških podjetij in h gospodarskemu razvoju okolja.

## **5.2.3 GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE (GZS)**

Omerzel, Pavletič in Aver (v Ruzzier et al., 2008, str. 245) so GZS opredelili kot samostojno, prostovoljno, interesno in nepridobitno združenje pravnih ter fizičnih oseb, ki na trgu opravljajo pridobitno dejavnost. Namen GZS je zastopati interese podjetij v odnosih z državo in sindikati. Ti odnosi se največkrat navezujejo na pogoje dela in poslovanja ter zagotavljanje pogojev za gospodarski razvoj. GZS omogoča malim in srednje velikim podjetjem dostop do finančnih virov, vključevanje malih in srednje velikih podjetij na evropski trg, svetovanje na področju gospodarske zakonodaje ter pomoč pri izobraževanju in usposabljanju ter podporo pri internacionalizaciji poslovanja. Z namenom izobraževanja organizira razne tečaje, poklicna in strokovna izobraževanja ter seminarje.

## **5.2.4 OBRтна ZBORNICA SLOVENIJE (OZS)**

OZS je namenjena združevanju podjetnikov in obrtnikov, ki se ukvarjajo z obrtjo oziroma obrti podobnimi dejavnostmi. Obrtniki in podjetniki, člani zbornice s svojim delom in pravili nudijo strankam oziroma kupcem izdelke in storitve najvišje kakovosti. OZS članom omogoča izobraževanja, sodelovanja z različnimi skladi, raziskave in razvoj za področji obrti in podjetništva, promocijo ter drugo.

## **5.2.5 JAVNA AGENCIJA REPUBLIKE SLOVENIJE ZA PODJETNIŠTVO IN TUJE INVESTICIJE (JAPTI)**

Omerzel, Pavletič in Aver (v Ruzzier et al., 2008, str. 248) so opredelili JAPTI kot agencijo, ki razširja učinkovito podjetniško okolje za pospešen razvoj podjetništva, samozaposlovanja in obrti v Sloveniji ter promovira podjetniško kulturo. Cilj agencije je doseči strukturo gospodarstva, ki bo primerljiva evropski strukturi gospodarstva. Podjetnikom agencija zagotavlja pomoč pri dostopu do potrebnih informacij, dostop do trga, poslovnih partnerjev in kvalitetnih delavcev, prostora, različnih finančnih virov, do krajših upravnih postopkov pri ustanavljanju podjetja in širitvi poslovanja ter svetovanje na področju podjetništva in posloводства.



## **6 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA ODLOČITEV O USTANOVITVI LASTNEGA PODJETJA**

V empiričnem delu diplomske naloge sem želela preveriti povezanost med podjetništvom in dejavniki, ki vplivajo na ustanovitev podjetja oziroma razvoj podjetništva. Zanimalo me je, kako pomembni so ti dejavniki pri ustanovitvi podjetja. Za pridobitev podatkov sem se odločila oblikovati fokusno skupino, saj le-ta spodbuja sodelujoče k poglobljenemu razmišljanju o lastnih prepričanjih, navadah in mnenju. Omogočila mi je pridobitev različnih mnenj in pogledov na obravnavano temo. Skupino je sestavljalo 10 žensk, starih med 24. in 30. letom starosti, ki so pravkar končale ali končujejo študij in iščejo zaposlitev. Pri zbiranju podatkov sem uporabila vodeni pogovor, saj mi je omogočil pridobitev točno določenih podatkov, ki so potrebni za preučevanje izbrane teme. Poleg tega lahko na tak način pridobim informacije, poglede z različnih zornih kotov. Za lažje zbiranje želenih podatkov sem sestavila vprašalnik, skupno deset vprašanj, ki zajemajo naslednja področja:

- zakonski stan in zasebno življenje,
- izobrazba (stopnja in narava usmeritve),
- motivi, razlogi za ustanovitev lastnega podjetja,
- dejavnost podjetja,
- podpora in podporni mehanizmi.

Kot sem že napisala, me je zanimalo, ali določeni dejavniki vplivajo na odločitev, in ali bi se sodelujoče odločile za podjetništvo ter ustanovile lastno podjetje. Na podlagi vodenega pogovora sem oblikovala naslednjih pet povezav, in sicer:

1. Ali usmeritev študija vpliva na naklonjenost podjetništvu in na odločitev za podjetništvo?
2. Kako vpliva trenutno stanje na trgu dela na odločitev o ustanovitvi podjetja?
3. Ali zasebno življenje vpliva na odločitev za podjetništvo?
4. Kakšen vpliv imajo podpora in podporni mehanizmi na vstop v podjetniški svet?
5. Ali sta smer študija in dejavnost podjetja povezani?

## **6.1 POVZETKI VODENEGA POGOVORA SODELUJOČIH V RAZISKAVI**

- **1. sogovornica**

1. sogovornica je pravkar diplomirala na pedagoški fakulteti. Ker je v njeni smeri študija kar nekaj možnosti za zaposlitev, se bo v prihodnjih mesecih zaposlila za določen čas. To je vplivalo na njeno mnenje o ustanovitvi lastnega podjetja. Lastno podjetje bi ustanovila ob skrbno pretehtanih možnostih in podrobno izdelanem poslovnem načrtu ter zelo dobri priložnosti, saj se, zaradi pomanjkanja poslovnega znanja in veščin, ki so potrebne za ustanovitev in vodenje podjetja, boji neuspeha ali propada podjetja. V primeru ustanovitve bi se njeno podjetje ukvarjalo s storitveno dejavnostjo, povezano s pridobljeno izobrazbo. Glavni motivi za ustanovitev podjetja bi bili predvsem fleksibilnost, saj ji lastno podjetje omogoča organiziranje delovnega časa po lastni želji in biti neodvisna, pa tudi uresničuje željo po dosežkih, uporabi znanja in po kreativnosti. Na podjetniški poti bi si želela predvsem partnerjeve podpore in podpore družine. Pri financiranju podjetja bi se posluževala lastnega kapitala, pomoči partnerja in družine, v skrajnem primeru pa finančnih institucij. O podpornih mehanizmih ženskega podjetništva ima pozitivno mnenje. V primeru ustanovitve podjetja bi ji bile mentorice in vzornice z nasveti ter različnimi informacijami v veliko oporo.

- **2. sogovornica**

2. sogovornica je diplomirala na ekonomsko-poslovnem področju. Po njenem mnenju je trenutno na trgu delovne sile veliko diplomirancev s področja ekonomije, ustreznih prostih delovnih mest pa malo. Glede na nastalo situacijo je razmišljala o samozaposlitvi oziroma ustanovitvi lastnega podjetja. Ker je samska in ne načrtuje družine, ima veliko prostega časa in je prepričana, da je ta rešitev v tej situaciji najbolj primerna. Vendar se kljub ustrezni izobrazbi, boji neuspeha, saj ji po njenem mnenju primanjkuje praktičnih izkušenj in samozavesti. Glavni motiv ustanovitve lastnega podjetja bi bila brezposelnost, oziroma slabše možnosti za zaposlitev na zelenem delovnem mestu. Podjetje bi se po vsej verjetnosti ukvarjalo s storitvami, ali pa bi priložnost za ustanovitev podjetja iskala med hobiji oziroma poiskala vrzel v trenutni ponudbi izdelkov – o tem še ni podrobneje razmišljala. Pri ustanovitvi si želi moralne podpore družine. Glede financiranja ustanovitve in poznejšega vodenja podjetja bi se delno posluževala družinskega kapitala, delno pa kapitala finančnih institucij, saj kot novopečeni brezposelni diplomiranec nima dovolj lastnih sredstev. Podporne mehanizme za žensko podjetništvo je teoretično spoznala že med študijem. Osebno meni, da so izrednega pomena tako za podjetnice kot tudi podjetnike in se jih bo, v primeru odločitve za podjetniško pot, brez dvoma posluževala.

- **3. sogovornica**

3. sogovornica končuje študij tretje stopnje, in sicer na družboslovnem področju. Je mati samohranilka. Za podjetje bi se odločila zaradi brezposelnosti, saj neuspešno išče zaposlitev. Motivi, ki bi pripomogli k ustanovitvi podjetja so: želja po neodvisnosti in izboljšanju ekonomskega položaja ter fleksibilnost. Ker ima otroka, vidi v lastnem podjetju predvsem lažje usklajevanje materinskih obveznosti s službenimi, saj si lahko delovni čas prilagodi glede na obveznosti. Vendar meni, da lastno podjetje zahteva veliko časa, tega pa kot mati samohranilka nima na razpolago. Prav zato je dejala, da bi lastno podjetje ustanovila nekoliko kasneje, ko bo otrok samostojnejši. Njeno podjetje bi se ukvarjalo s storitvami, nudilo bi storitve povezane z opravi iz domačega okolja, kot je varstvo otrok. Med samim procesom ustanavljanja in vodenja podjetja si želi podporo družine. Glede financ pa bi se posluževala lastnega kapitala in kapitala družine, prijateljev ter znancev. Poleg tega si želi (vsaj na začetku) podporo mentorice in podpornih mrež, kajti sama nima podjetniškega znanja, zato bi ji kakršnakoli pomoč prišla prav.

- **4. sogovornica**

4. sogovornica študira na podiplomski stopnji, v ekonomsko-poslovni smeri. Za nadaljevanje študija se je odločila, ker je želela pridobiti dodatno znanje s področja podjetništva, saj resno razmišlja o ustanovitvi lastnega podjetja. Kot namen ustanovitve je navedla dobro priložnost in nekoliko težjo zaposljivost. Glavni motivi, ki jih je navedla, so nedvomno: biti sam svoj šef, denar, dosežki, saj želi pokazati in uporabiti znanje, ki ga je osvojila med študijem, zmožnosti, ustvarjalnost ter želja zgraditi poklicno kariero, ki ji bo nudila boljšo prihodnost. Priložnost za ustanovitev podjetja vidi v proizvodni dejavnosti nižjih izdelkov in finančnih storitvah. V času podjetniškega udejstvovanja računa na podporo finančnih institucij, poslovnih bank, podporo države (predvsem v hitrejši birokraciji) ter poslovnih angelov, ki bi poleg kapitala vlagali tudi znanje in izkušnje. Po njenem mnenju so najpomembnejše podpirne institucije tehnološki parki in podjetniški inkubatorji. Pomembno vlogo imajo tudi vzornice, čeprav jih je malo, in podpirne mreže. Močno jo motivirajo tudi različna tekmovanja, katerih bi se kot podjetnica z veseljem udeležila.

- **5. sogovornica**

5. sogovornica končuje dodiplomski študij družboslovne smeri. Ker je malo prostih delovnih mest in ne razmišlja o zaposlitvi v smeri njene izobrazbe, je kot razlog za ustanovitev lastnega podjetja navedla brezposelnost. Lastno podjetje ji predstavlja prednost, saj ji nudi osebno varnost, zagotavlja ji delovno mesto, fleksibilen delovni čas, usklajevanje družinskih obveznosti z delom in neodvisnost. Njeno podjetje bi se ukvarjalo s proizvodnjo, nudilo pa bi tudi storitve povezane s proizvedenimi izdelki. Ti izdelki bi bili vezani na primarne, osnovne potrebe kupcev. Na podjetniški poti si želi moralne podpore

partnerja. Prijatelji in znanci bi ji pomagali z reklamo od ust do ust. Poleg lastnega kapitala bi finančno pomoč iskala pri bankah. Za poslovne partnerje in investitorje se ne bi odločila, saj želi imeti lastno podjetje v popolni lasti. Ustanovljeno podjetje bi vodila sama, saj ne zaupa drugim in se zanaša le na lastne odločitve. Meni, da so podporni mehanizmi v ženskem podjetništvu nujno potrebi, predvsem za podjetnice, ki se še niso srečale s podjetništvom. Najbolj zanimive so ji podpirne mreže, vzornice in mentorice, ki nudijo pomoč, informacije in novim podjetnicam posredujejo znanje ter izkušnje.

- **6. sogovornica**

6. sogovornica končuje podiplomski študij družboslovne smeri. Lastno podjetje bi ustanovila ob temeljitem premisleku, če bi se ponudila dobra priložnost, saj je zadovoljna s trenutnim delom. To delo sicer opravlja preko študentskega servisa, vendar ima veliko možnosti za poznejšo stalno zaposlitev. Eden pomembnejših motivov za ustanovitev lastnega podjetja je želja po dosežkih. Z ustanovitvijo lastnega podjetja bi pokazala kreativnost, znanje, iznajdljivost, osebne ambicije in si ustvarila poslovno kariero. Poleg tega bi poskušala izboljšati ekonomski položaj ter pridobiti status, ugled, oziroma spoštovanje v družbi. Podjetje bi se ukvarjalo s proizvodnjo dejavnostjo, saj meni, da le-ta zagotavlja veliko novih delovnih mest, ki so v tem času nujno potrebna. Veliko ji pomeni podpora. Po njenem mnenju je timsko delo zelo pomembno, zato si želi podpore sodelavcev. Na finančnem področju bi za pomoč prosila banke in investitorje ter poslovne partnerje, pod pogojem, da bi imeli majhen delež lastništva ter tako malo odgovornosti pri odločanju. Glede podpornih mehanizmov zagovarja učenje od drugih, najlepši primer tega so mentorji, drugi podjetniki. Vzornice imajo velik pomen, saj, kot je rekla, nudijo tudi moralno podporo, ne samo znanja in izkušenj.

- **7. sogovornica**

7. sogovornica je v letošnjem letu magistrirala na področju ekonomije. Tako kot ostali, se je tudi ona soočila s problemom pomanjkanja delovnih mest. Velika večina delodajalcev zahteva delovne izkušnje. Kljub dolgoletnemu delu preko študentskega servisa nima ustreznih delovnih izkušenj, ki bi ji pomagale pri zaposlitvi. Brezposelnost je eden glavnih razlogov, zakaj bi se odločila za podjetništvo. Poleg tega meni, da ima ustrezno izobrazbo. Velik problem vidi predvsem v pomanjkanju prakse in izkušenj. Dodaten motiv za ustanovitev podjetja ji predstavlja tudi želja po neodvisnosti, izzivih ter želja po karieri. Svoje podjetje vidi v storitvenem sektorju, na primer finančno svetovanje. Na podjetniški poti si želi podpore države, strokovnih združenj, bank ... Podporni mehanizmi ženskega podjetništva so po njenem mnenju koristni tako za tiste izkušene podjetnice kot tudi začetnice. Za začetnice so pomembni, saj jim nudijo znanje in informacije, izkušenim podjetnicam pa olajšajo iskanje poslovnih partnerjev.

- **8. sogovornica**

8. sogovornica je prav tako v letošnjem letu diplomirala iz družboslovja. Tudi ona ima, podobno kot ostale, problem z zaposlitvijo, zato bi lastno podjetje ustanovila zaradi brezposelnosti. Dodatna motiva, ki bi ji pomagala pri odločitvi, sta še želja po neodvisnosti in želja po izzivih. Njeno podjetje bi se ukvarjalo s prodajo izdelkov za osebno nego in storitvami povezanimi z osebno nego ali pa bi nudilo storitve, kot je na primer varstvo otrok. Podjetje bi ustanovila z lastnim kapitalom in pomočjo partnerja ter družine. Poleg tega računa tudi na podporo države in podpornih institucij za podjetništvo. Med podpornimi mehanizmi ji je najbolj zanimivo mentorstvo, saj ji mentorica poleg informacij in svetovanja pomaga tudi pri učenju. Mentorico vidi kot vzornico, kar jo še dodatno motivira.

- **9. sogovornica**

9. sogovornica študira na podiplomskem študiju naravoslovne smeri. Lastno podjetje bi ustanovila, če bi se pojavila dobra priložnost. Kot je razmišljala, bi priložnost iskala v vrzelih na trgu ali pa bi izhajala iz področja njene izobrazbe. Ena od možnih dejavnosti njenega podjetja je proizvodnja in prodaja zdravju prijaznih proizvodov, zdravih izdelkov. Lastno podjetje ji predstavlja izziv, saj nima nikakršnega znanja s področja podjetništva. Kot je rekla, jo v primeru odločitve za lastno podjetje čaka veliko dela in dodatnega izobraževanja o podjetništvu. Poleg tega si želi izkoristiti znanje, ki ga je pridobila med študijem in ga uporabiti ter tako narediti nekaj dobrega za ostale ljudi. Za uspešno delovanje podjetja je po njenem mnenju pomembno dobro sodelovanje med zaposlenimi, zato pričakuje veliko podporo sodelavcev in poslovnih partnerjev. Poleg tega pričakuje pri financiranju pomoč družine in finančnih institucij. O podpornih mehanizmih ženskega podjetništva ima pozitivno mnenje in jih podpira. Ker sama ni študirala podjetništva, bi ji bili ti mehanizmi v veliko pomoč. Kot večina sodelujočih tudi ona vidi največjo podporo v mentoricah, ki so hkrati tudi vzornice. Te, po njenem mnenju, nudijo moralno podporo, ki je zelo pomembna za žensko, ko se podaja v svet podjetništva, torej v domnevno moški svet. Kar zadeva samo delovanje podjetja pa največjo podporo vidi v podpornih institucijah za podjetništvo, kot so npr. tehnološki parki in zbornice.

- **10. sogovornica**

10. sogovornica je diplomantka ekonomije, in sicer računovodske smeri. Trenutno se še odloča, ali nadaljevati študij, saj na trgu dela ni ustreznih delovnih mest. Poleg tega delodajalci zahtevajo večletne delovne izkušnje, katerih pa mladi nimajo. O lastnem podjetju je že razmišljala. Zanj bi se odločila izključno zaradi brezposelnosti. Imela bi majhno podjetje, ki bi se ukvarjalo z računovodskimi storitvami, saj meni, da so tovrstne storitve vedno iskane. O drugih dejavnostih podjetja ni razmišljala, saj misli, da lahko človek najbolje ponudi tisto, na kar se spozna. Za lastno podjetje bi se odločila tudi zaradi

želje po neodvisnosti, želje po izboljšanju ekonomskega položaja in tudi želje po dosežkih. Želi si izkoristiti znanje, zmožnosti in ambicije ter si tako dokazati, da zmore voditi lastno podjetje. Podjetje bi ustanovila z lastnim kapitalom. V primeru, da bi potrebovala finančno pomoč, bi zanjo zaprosila partnerja, družino in prijatelje. Kljub temu, da je študirala na ekonomskem področju, po njenem mnenju nima zadostnega znanja s področja podjetništva. Prav zato podpira mehanizme, ki pomagajo ženskam pri ustanovitvi in delovanju podjetja. Kot je povedala, bi koristila vse podporne mehanizme, saj je vsaka pomoč dobrodošla. Kasneje, ko bi imela več podjetniških izkušenj, bi tudi sama sodelovala v podpornih skupinah, kakršne so npr. promotorke podjetništva ali mentorice in bi tako nudila pomoč podjetnicam, ki so na začetku podjetniške poti.

## 6.2 SKLEPNE UGOTOVITVE

V sklopu empiričnega dela sem opravila deset vodenih pogovorov s sovrstnicami. Hotela sem pridobiti njihovo mnenje o podjetništvu. Pogovor je bil sestavljen iz dveh delov. Prvi del je obsegal vprašanja o zasebnem življenju in trenutni zaposlitveni situaciji sogovornic ter o njihovih izkušnjah s študentskim delom. V drugem delu pogovora me je zanimalo njihovo mnenje o podjetništvu in kakšne ideje o njihovem potencialnem podjetju imajo.

### 1. Ali usmeritev študija vpliva na naklonjenost, odločitev za podjetništvo?

Najprej me je zanimalo, ali sta smer študija in naklonjenost za podjetništvo povezani. Zaradi tega zanimanja sem se odločila za 10 kandidatk, katerih narava usmeritve študija je različna. Tu moram poudariti, da je bilo zaznati veliko povezanost med študijem ekonomije in podjetništvom. In sicer tistim sodelujočim, ki so že bile v kakršnemkoli stiku s podjetništvom oziroma so doštudirale ali še študirajo ekonomijo, je misel na lastno podjetje bližja kot ostalim sogovornicam. Že pri samem razumevanju vsebine vprašanj je bila opazna razlika. Kandidatke z ekonomsko izobrazbo so vsebino takoj razumele, ostalim pa je bilo potrebno razložiti vprašanja in nekatere pojme povezane s podjetništvom, da so vprašano lažje razumele in je pogovor hitreje stekel.

### 2. Kako trenutno stanje na trgu dela vpliva na odločitev o ustanovitvi podjetja?

Kot so sogovornice povedale, je dandanes težko dobiti službo, kaj šele delo, ki je povezano s področjem študija. Več kot polovica sogovornic je navedla brezposelnost kot glavni razlog, zakaj bi se podale v podjetništvo. Za ustanovitev podjetja zaradi priložnosti so se večinoma odločile tiste, ki že imajo zagotovljeno službo, oziroma imajo velike možnosti, da se zaposlijo na delovnem mestu, katerega opravljajo kot študentke. Zelo me je presenetila ugotovitev, da večina študentk ekonomije ni navedla ustanovitve podjetja zaradi priložnosti. Glede na njihov študij in pridobljeno znanje bi namreč pričakovala, da imajo več zaupanja vase in svoje sposobnosti. Čeprav imajo potrebno izobrazbo in znanje, je še vedno prisoten strah pred neuspehom.

### 3. Ali zasebno življenje vpliva na odločitev za podjetništvo?

Zasebno življenje igra pomembno vlogo pri ustanavljanju lastnega podjetja. Kolikšen vpliv na podjetništvo bo imelo zasebno življenje, je odvisno od vsakega posameznika različno. Tiste sodelujoče, ki imajo otroke oziroma si želijo ustvariti družino, se trenutno ne bi odločile za podjetništvo. Poleg materinstva vpliva na odločitev še vrsta drugih razlogov. Lastno podjetje zahteva veliko prostega časa, tega pa po njihovem mnenju ženske z družino in otroki nimajo. Prednost lastnega podjetja vidijo v fleksibilnosti delovnega časa. Lastno podjetje so opisale kot neke vrste otroka, saj mu moraš nameniti veliko pozornosti in prostega časa. Zato bi se za podjetje odločile nekoliko pozneje, ko bodo otroci že samostojni. Takrat bi ustanovile podjetje, katerega bi v prihodnosti lahko vodili otroci, torej družinsko podjetje. Seveda so na drugi strani sodelujoče, ki so trenutno brez partnerja in še ne razmišljajo o lastni družini, zato so bile za ustanovitev lastnega podjetja bolj dovzetne. Pogovor je nanasel tudi na ovire, s katerimi se srečujejo na trenutnem delovnem mestu, preko študentskega servisa. Omenile so predvsem nadlegovanje. Nekatere sodelujoče so s težavo povedale, da se na delovnem mestu soočajo z nadlegovanjem s strani starejših zaposlenih, in sicer verbalnim in neverbalnim nadlegovanjem. Ti sodelavci velikokrat želijo podrobnosti iz zasebnega življenja. To je tudi eden izmed razlogov, zakaj bi se odločile za podjetništvo.

### 4. Kakšen vpliv imajo podpora in podporni mehanizmi na vstop v podjetniški svet?

Tema pogovora je nanasila tudi na podporne mehanizme ženskega podjetništva in ostale oblike podpore. Vse sodelujoče so povedale, da jim podpora v najrazličnejših oblikah, veliko pomeni. Ena oblika podpore je moralna podpora, katero med podjetniškim udejstvovanjem pričakujejo predvsem od partnerja in družine. Dve sodelujoči pa sta za moralno podporo navedli sodelavce in poslovne partnerje. Kot sta rekli, so dobra komunikacija, prenos pomembnih informacij in timsko delo izredno pomembni za dobro poslovanje podjetja. Glede finančne podpore je večina sodelujočih bila enotnega mnenja, in sicer bi se posluževale lastnega kapitala, kapitala družine ter tudi pomoči prijateljev. V skrajni sili bi se obrnile po finančno pomoč na finančne institucije, kot so banke in poslovne banke. V sklopu vodenega pogovora sem jih povprašala tudi o podpornih mehanizmih za žensko podjetništvo. Zanimalo me je, katere podporne mehanizme poznajo in za katerega bi se odločile na samostojni podjetniški poti. Skoraj vse so povedale, da so jim najbližje mentorice in vzornice, saj podjetnicam nudijo, poleg potrebnih informacij, nasvetov in učenja, tudi moralno podporo. V Sloveniji delujejo različne institucije, ki nudijo podporo podjetniški dejavnosti. Najbolj zanimivi se jim zdijo podjetniški inkubatorji in tehnološki parki. Vse sodelujoče menijo, da sta pomoč in podpora vedno dobrodošli.

## 5. Ali sta smer študija in dejavnost podjetja povezani?

Med pogovorom sem opazila, da je dejavnost podjetja povezana s smerjo študija. Pri izbiri dejavnosti novoustanovljenega podjetja je prevladovala storitvena dejavnost. Poleg povezanosti s smerjo študija je zaznati tudi storitvene dejavnosti, ki so v tesni povezavi z družino in gospodinjstvom. Kar nekaj sodelujočih je navedlo varstvo otrok ali zasebni vrtec kot možno dejavnost podjetja. Poleg tega so se odločile tudi za finančne storitve in svetovanje, pa tudi računovodske storitve. Nekaj sogovornic vidi lastno podjetje v proizvodnji dejavnosti, saj menijo, da proizvodnja zagotavlja veliko novih delovnih mest.

## **SKLEP**

Razlike med spoloma so prisotne vse povsod. Kažejo se tako v zasebnem kot tudi javnem življenju. V zasebnem so najbolj vidne pri razdelitvi družinskih in gospodinjstvenih opravil, katere v veliki večini še vedno opravljajo ženske. V javnem življenju so razlike najbolj vidne pri izobraževanju, zaposlovanju in pri plačilu. Ženske se soočajo z neenakopravnostjo na vsakem koraku. V preteklosti ženske niso bile deležne formalnega izobraževanja. Njihova vzgoja in izobrazba sta potekali v družini, temeljili sta na gospodinjstvenih opravilih ter ostalih opravilih, ki so bila povezana z domom. Pri zaposlovanju je prišlo do delitve na ženske in moške poklice. Med ženskimi poklici je tako nastalo veliko novih poklicev, ki so bili povečini vezani na gospodinjstva in družinska dela. Feminizacija poklicev je povzročila manjvrednost novih delovnih mest, in s tem slabše plačilo za ženske.

Ženske se še vedno soočajo s težavami in diskriminacijo pri zaposlovanju. Ta je vidna na vseh stopnjah zaposlovanja, in sicer pri iskanju zaposlitve, sprejemu v delovno razmerje ter v času zaposlitve. Tu je potrebno omeniti poklicno segregacijo in diskriminacijo pri plačilu. Poklicna segregacija predstavlja različno zastopanje ženskega in moškega spola v poklicih ter na različnih ravneh odgovornosti na delovnem mestu. Ženske se, kljub enaki izobrazbi, sposobnostim in delovni storilnosti, srečujejo z diskriminacijo pri plačilu. Poleg diskriminacije se ženske in moški trenutno soočajo še z gospodarsko krizo, ki je mnoga podjetja prisilila v zniževanje števila zaposlenih. Zaradi znižanja gospodarske aktivnosti in restriktivne kadrovske politike gre pričakovati še nadaljnje zniževanje števila zaposlenih. Vsi ti dejavniki ženskam otežujejo zaposlitev na želenem delovnem mestu.

Na področju enakih možnosti med spoloma je bil storjen napredek. Problematika na področju enakopravnosti med moškim in žensko je povzročila nastanek dokumentov, ki urejajo in izboljšujejo položaj žensk v družbi. Različni zakoni, konvencije in pakti zagotavljajo ženskam enake možnosti na vseh področjih.

Kljub enakovredni zastopnosti na trgu dela ženske še vedno prenašajo breme družinskega življenja in breme gospodinjstvenih opravil na svojih plečih. Čeprav je v družbi prišlo do



sprememb, je za ženske še vedno značilna primarna vloga v družbi, ki ženski pripisuje opravljanje vloge dobre žene, matere in gospodinje. Moški spol pa ima drugačno vlogo in pomen. V zadnjem času se, predvsem pri mlajših generacijah, stanje spreminja. Moški spol se vse pogosteje vključuje v razdelitev družinskih obveznosti in gospodinjskih opravil. To za ženske predstavlja veliko razbremenitev in s tem prosti čas za druge aktivnosti, izven družinskega okolja.

Kot že rečeno, se ženske soočajo s problemi neenakopravnosti pri delitvi družinskih obveznosti, na področju zaposlovanja se srečujejo s plačnimi razlikami in diskriminacijo na ostalih področjih. Po mojem mnenju je idealna rešitev za ženski spol podjetništvo. Podjetništvo ženskam v prvi vrsti nudi preživetje, saj jim zagotavlja dohodek za preživljanje družine. Poleg tega jim nudi tudi boljši položaj v javni sferi ter omogoča oblikovanje poslovne kariere.

Kljub težkemu usklajevanju in obremenjenosti med družino in zaposlitvijo se vse več žensk odloča za podjetništvo. Trend ženskega podjetništva narašča. Kljub nenehnemu razvoju in državni spodbudi je število podjetnic veliko manjše od števila podjetnikov. Ženske večinoma ustanavljajo podjetja v storitvenih dejavnostih; taka podjetja pa naj bi bila v očeh družbe, za gospodarski napredek in rast manj pomembna. Ženske se redkeje odločajo za lastno podjetje zaradi želje in veselja do podjetništva. Za podjetništvo se odločajo ženske z višjo izobrazbo in so zato povečini bolj izobražene kot moški podjetniki.

V sklopu diplomske naloge sem izvedla raziskavo. Zanimalo me je, kako določeni dejavniki vplivajo na odločitev o vstopu v svet podjetništva. V raziskavi je sodelovalo 10 kandidat, starih med 24 in 30 let, nekatere so študij že zaključile, druge pa še študirajo. V raziskavi sem se posluževala vodenega pogovora, saj sem želela pridobiti točno določene informacije. Osrednja tema pogovora je bilo podjetništvo, oziroma ideje o lastnem podjetju. Dotaknile pa smo se tudi vprašanj o zasebno življenje, izobrazbi, prostem času ... Predvsem me je zanimalo, kako naslednji izbrani dejavniki vplivajo na podjetništvo oziroma odločitev za lastno podjetje:

- Zasebno življenje: tu me je zanimalo predvsem to, kako družina (kot dejavnik) in otroci vplivajo na njihovo odločitev.
- Izobrazba: zanimalo me je, ali študij vpliva na naklonjenost, odločitev za podjetništvo ter ali vpliva na izbiro dejavnosti ustanovljenega podjetja.
- Zaposlitev: zanimalo me je, ali trenutna situacija na trgu dela vpliva na vstop v podjetništvo.

- Podpora: zanimalo me je, kako podpora vpliva na ustanovitev podjetja in katere vrste/oblike podpore bi si sogovornice najbolj želele v podjetniških vodah.

Ugotovila sem, da so se zaradi zasebnega življenja, družine in otrok sogovornice povečini odločile, da ne bi ustanovile podjetja. Kajti kljub fleksibilnemu urniku, menijo, da je potrebno podjetju posvetiti ves prosti čas, saj le tako lahko ustanovijo uspešno podjetje. Pri izobrazbi je bilo opaziti veliko povezanost med smerjo študija in dejavnostjo podjetja. Skoraj pri vseh sodelujočih dejavnost v celoti ali pa vsaj delno izhaja iz pridobljene izobrazbe. Poleg tega je bilo mogoče zaznati povezanost med študijem in poznavanjem teme, tj. podjetništvom. Tiste, ki so se že srečale s pojmom podjetništva, so bile bolj dovzetne za pogovor, drugim pa je bilo potrebno določene pojme razložiti, da so lahko razumele temo pogovora. Nedvomno imajo trenutne razmere na trgu dela močan vpliv, saj so skoraj soglasno navedle brezposelnost oziroma težko zaposljivost kot enega glavnih razlogov za podjetništvo. Glede podpore so bile tudi enotnega mnenja, in sicer so povedale, da se brez kakršnekoli podpore v podjetništvo ne bi podale. Najbolj bi si želele moralne podpore bližnjih, in sicer partnerja oziroma družine.

V diplomskem delu sem ugotovila, da se ženske pri gradnji poslovne kariere srečujejo z mnogimi problemi, ki velikokrat odločilno vplivajo na odločitev o vstopu v podjetništvo.

## LITERATURA IN VIRI

1. Antončič, B., Hisrich, R. D., Petrin, T. & Vahčič, A. (2002). *Podjetništvo*. Ljubljana: GV Založba.
2. Antić, G. M. & Jeram, J. (1999). *Ženske, politika, demokracija: za večjo prisotnost žensk v politiki*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
3. Beaver, G. (2002). *Small business, entrepreneurship and enterprise development*. Edinburgh: Pearson Education Limited.
4. Brush, C. G., Carter, N. M., Gatewood, E. J., Greene, P. G. & Hart, M. M. (2006). *Growth-oriented women entrepreneurs and their businesses: a global research perspective*. Cheltenham (UK): Edward Elgar Publishing.
5. Cigale, M., Turk, M., Trbižan Vidmar, Ž. & Železnik, N. (1992). *Ko odgrneš sedem tančic*. Ljubljana: Društvo Inicijativa.
6. Cromie, S. & Hayes, J. (1988, februar). Towards a typology of female entrepreneurs. *The Sociological Review*, 36 (1), str. 87–113.
7. Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS (13. 6. 1994) MP št.7–41/1994 (RS 33/1994)*. Najdeno 6. aprila 2011 na spletnem naslovu <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/svet-evrope/evropska-konvencija-o-varstvu-clovekovih-pravic-in-temeljnih-svoboscin/#c73>
8. Flander, B. (2004). *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Glas, M. (1999). *Podjetništvo: priročnik za učence*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
10. Glas, M. (2002). *Podjetništvo 3: poslovna znanja za uspešno poslovanje*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
11. Glas, M. & Pšeničny, V. (2000). *Podjetništvo – izziv za 21. stoletje*. Ljubljana: GEA College.
12. Hisrich, R. D. & Peters, M. P. (1989). *Entrepreneurship: starting, developing and managing a new enterprise*. Homewood. Boston: IRWIN.

13. Hisrich, R. D. & Peters, M. P. (1995). *Entrepreneurship: starting, developing and managing a new enterprise*. Homewood. Boston: IRWIN.
14. Markham, U. (1990). *Women under pressure: a practical guide for today's woman*. Great Britain: Element books.
15. Marn, N. (b.l.). Položaj žensk na področju dela: položaj žensk na vodilnih delovnih mestih in težave pri napredovanju (elaborat na podlagi študija literature iz področja položaja žensk na področju zaposlovanja). Najdeno 5. aprila 2011 na spletnem naslovu <http://www.equal.oria.si/?modul=strani&id=64>
16. Možina, S., Jereb, J., Florjančič, J., Svetlik, I., Jamšek, F., Lipičnik, B., Vodovnik, Z., Svetic, A., Stanojevič, M. & Merkač, M. (1998). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
17. Mrgole Jukič, T., Kozmik, V. & Ačimovič, B. (1998). *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: zgodovinski arhiv.
18. OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (1998). *Women entrepreneurs in small and medium enterprises*. Paris : Organisation for Economic Co-operation and Development.
19. Plut, T. & Plut, H. (1995). *Podjetnik in podjetništvo*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
20. Pšeničny, V. (2000). *Podjetništvo: od podjema do rasti*. Portorož: Visoka strokovna šola za podjetništvo.
21. Pšeničny, V., Berginc, J., Letonja, M., Pavlin, I., Vadnjal, J. & Žižek, J. (2000). *Podjetništvo: podjetnik, podjetniška priložnost, podjetniški proces, podjem*. Portorož: Visoka šola za podjetništvo.
22. Rebernik, M., Tominc, P. & Crnogaj, K. (2011). *Podjetniška aktivnost, aspiracije in odnos do podjetništva*. Maribor: Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta.
23. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005–2013. *Uradni list RS št. 100/2005*. Najdeno 6. aprila 2011 na spletnem naslovu [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis\\_RESO29.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_RESO29.html)
24. Ruzzier, M. (2009). *Priprava na samozaposlitev: študijska gradiva*. Koper: Fakulteta za management.

25. Ruzzier, M., Antončič, B., Bratkovič, T. & Hisrich, R. D. (2008). *Podjetništvo*. Koper: Društvo za akademske in aplikativne raziskave.
26. Statistični urad Republike Slovenije (2011a, 3. marec). Mednarodni dan žensk 2011. Najdeno 7. aprila 2011 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=3768](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3768)
27. Statistični urad Republike Slovenije (2011b, 30. junij). Gospodinjstva in družine, Slovenija, 1. januar 2011 – končni podatki. Najdeno 10. oktobra 2011 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4029](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4029)
28. Statistični urad Republike Slovenije (2011c, 29. september). Strukturna statistika plač, Slovenija, 2010 – začasni podatki. Najdeno 14. december 2011 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4208](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4208)
29. Statistični urad Republike Slovenije (2012a, 13. februar). Volitve v Državni zbor RS, Slovenija, 4. 12. 2011. Najdeno 6. maja 2012 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4491](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4491)
30. Statistični urad Republike Slovenije (2012b, 16. marec). Aktivno prebivalstvo, Slovenija, januar 2012 – končni podatki. Najdeno 7. junija 2012 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4563](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4563)
31. Statistični urad Republike Slovenije (2012c, 16. maj). Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2011 - končni podatki. Najdeno 18. maja 2012 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?id=4671](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4671)
32. Statistični urad Republike Slovenije (2012d, 12. junij). Strukturni podatki delovno aktivnega prebivalstva, Slovenija, 31. 12. 2011 – končni podatki. Najdeno 20. junija 2012 na spletnem naslovu [http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=4766](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=4766)
33. Statistični urad Republike Slovenije (2012e). Število dijakov po starosti, letnikih, spolu in vrstah izobraževanja, Slovenija, letno. Najdeno 14. junija 2012 na spletnem naslovu [http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0953201S&ti=%8Atevilodijakov+po+starosti%2C+letnikih%2C+spolu+in+vrstah+izobra%9Eevanja%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem\\_soc/09\\_izobrazevanje/07\\_srednjesol\\_izobraz/01\\_09532\\_zac\\_sol\\_leta/&lang=2](http://pxweb.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0953201S&ti=%8Atevilodijakov+po+starosti%2C+letnikih%2C+spolu+in+vrstah+izobra%9Eevanja%2C+Slovenija%2C+letno&path=../Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/07_srednjesol_izobraz/01_09532_zac_sol_leta/&lang=2)
34. Sušec, J. (2008). *Raziskava motivacije in podpornega okolja za spodbujanje ženskega podjetništva v koroški regiji* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

35. Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A. & Trbanc, M. (2002). *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Timmons, J. A. (1990). *New venture creation: entrepreneurship in the 1990s*. Homewood. Boston: IRWIN.
37. Ule, M., Ferligoj, A. & Rener, T. (1990). *Ženska, zasebno, politično ali »ne vem, sem neodločena«*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
38. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). (b.l.). Pomladanska napoved gospodarskih gibanj 2012. Najdeno 15. junija 2012 na spletnem naslovu  
[http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/analiza/Pomladanska\\_napoved\\_2012/PNGG\\_2012\\_daljsa.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/analiza/Pomladanska_napoved_2012/PNGG_2012_daljsa.pdf)
39. Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti. (b.l.). Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Najdeno 5. aprila 2011 na spletnem naslovu  
[http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/mednarodne\\_organizacije/konvencija\\_o\\_odpravi\\_vseh\\_oblik\\_diskriminacije\\_zensk/konvencija\\_o\\_odpravi\\_vseh\\_oblik\\_diskriminacije\\_zensk/](http://www.uem.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/mednarodne_organizacije/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk/)
40. Urad Vlade Republike Slovenije za enake možnosti. (2007). *Sto besed za enakost: Slovar izrazov o enakosti žensk in moških*. Najdeno 5. aprila 2011 na spletnem naslovu  
<http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PrirocnikStoBesed.pdf>
41. Ustava Republike Slovenije /URS/. *Uradni list RS št. 33I/1991, spremembe Ur. l. RS, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006*. Najdeno 5. aprila 2011 na spletnem naslovu [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis\\_USTA1.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_USTA1.html)
42. Varuh človekovih pravic Republike Slovenije (2004, september). *Varuh: Brezplačni bilten Varuha človekovih pravic Republike Slovenije*. Ljubljana: Varuh človekovih pravic Republike Slovenije.
43. Verginella, M. (2006). *Ženska obrobja: vpis žensk v zgodovino Slovencev*. Ljubljana: Delta.
44. Vrtovšnik, K. (2006). *Položaj podjetnic v Sloveniji in na Švedskem* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
45. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS št. 42/2002, 103/2007*. Najdeno 10. aprila 2011 na spletnem naslovu [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis\\_ZAKO1420.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html)

46. Zakon o enakih možnostih žensk in moških. *Uradni list RS št. 59/2002*. Najdeno 6. aprila 2011 na spletnem naslovu [http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis\\_ZAKO3418.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO3418.html)
47. Žagar, A. (2010, november). Podjetništvo po meri ženske. Najdeno 19. maja 2011 na spletnem naslovu [http://www.zensko-podjetnistvo.eu/assets/components/zenskoPodjetnistvo/documents/podjetnistvo\\_po\\_meri\\_zenske.pdf](http://www.zensko-podjetnistvo.eu/assets/components/zenskoPodjetnistvo/documents/podjetnistvo_po_meri_zenske.pdf)





## **PRILOGE**



## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Število dijakov po spolu in vrstah izobraževanja .....	1
Priloga 2: Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po vrsti izobraževanja...	2
Priloga 3: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, 2012 .....	3
Priloga 4: Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev in spolu .....	5



## Priloga 1: Število dijakov po spolu in vrstah izobraževanja

Tabela 1: Število dijakov po spolu in vrstah izobraževanja, Slovenija, 2010

<b>Število dijakov po spolu in vrstah izobraževanja, Slovenija, letno</b>			
	<b>2010</b>		
	<b>Spol – SKUPAJ</b>	<b>Ženske</b>	<b>Moški</b>
Vrsta izobraževanja – SKUPAJ	82.267	39.937	42.330
Nižje poklicno	875	246	629
Srednje poklicno	11.900	3.599	8.301
Srednje tehniško in drugo strokovno	35.983	16.214	19.769
-> sr.teh.in dr.strok.(4-letni programi)	30.715	14.490	16.225
-> poklicno tehniško	4.839	1.452	3.387
-> poklicni tečaj	429	272	157
Srednje splošno	33.509	19.878	13.631
-> splošne in strokovne gimnazije	32.432	19.138	13.294
-> maturitetni tečaj	1.077	740	337

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Število dijakov po starosti, letnikih, spolu in vrstah izobraževanja, Slovenija, letno, 2012e.

**Priloga 2: Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po vrsti izobraževanja**

*Tabela 2: Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po vrsti izobraževanja, ki so ga zaključili in spolu, Slovenija, 2011*

<b>Diplomanti višješolskega in visokošolskega izobraževanja po vrsti izobraževanja, ki so ga zaključili in spolu</b>			
	Skupaj	Moški	Ženske
<b>Vrsta izobraževanja – SKUPAJ</b>	<b>20.461</b>	<b>8.115</b>	<b>12.346</b>
Višje strokovno	4.832	2.358	2.474
Visokošolsko strokovno (prejšnje)	3.179	1.258	1.921
Visokošolsko strokovno (1. bolonjska stopnja)	1.897	743	1.154
Visokošolsko univerzitetno (prejšnje)	5.341	1.727	3.614
Visokošolsko univerzitetno (1. bolonjska stopnja)	2.963	1.049	1.914
Magistrsko (2. bolonjska stopnja) – enovito magistrsko	54	14	40
Magistrsko (2. bolonjska stopnja) – po končani 1. bolonjski stopnji	860	338	522
Magistrsko (prejšnje)	716	292	424
Specialistično (prejšnje)	96	51	45
Doktorsko (3. bolonjska stopnja)	66	35	31
Doktorsko (prejšnje)	457	250	207

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Diplomanti višjih strokovnih šol in visokošolskih zavodov, Slovenija, 2011 – končni podatki, 2012c.*

### Priloga 3: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, 2012

Tabela 3: Aktivno prebivalstvo, Slovenija, januar 2012

Aktivno prebivalstvo, Slovenija, januar 2012	Število		Indeksi	
	XII 11	I 12	$\frac{I\ 12}{XII\ 11}$	$\frac{I\ 12}{I\ 11}$
<b>Skupaj</b>				
Aktivno prebivalstvo	930.065	927.533	99,7	99,1
Delovno aktivno prebivalstvo	817.311	811.568	99,3	98,9
Zaposlene osebe	723.042	719.649	99,5	98,9
- pri pravnih osebah	667.560	665.195	99,6	99,2
- pri fizičnih osebah	55.482	54.454	98,1	96,2
Samozaposlene osebe	94.269	91.919	97,5	98,3
- samostojni podjetniki posamezniki	54.497	54.871	100,7	101,7
- osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost	6.638	6.602	99,5	97,8
- kmetje	33.134	30.446	91,9	92,7
Registrirane brezposelne osebe	112.754	115.965	102,8	100,7
<b>Moški</b>				
Aktivno prebivalstvo	511.624	509.720	99,6	98,3
Delovno aktivno prebivalstvo	452.062	447.996	99,1	98,1
Zaposlene osebe	386.354	384.122	99,4	98,2
- pri pravnih osebah	351.999	350.579	99,6	98,5
- pri fizičnih osebah	34.355	33.543	97,6	95,0
Samozaposlene osebe	65.708	63.874	97,2	98,0
- samostojni podjetniki posamezniki	38.774	38.950	100,5	100,5
- osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost	3.515	3.488	99,2	96,4
- kmetje	23.419	21.436	91,5	93,9
Registrirane brezposelne osebe	59.562	61.724	103,6	99,6

Se nadaljuje.

Nadaljevanje

Aktivno prebivalstvo, Slovenija, januar 2012	Število		Indeksi	
	XII 11	I 12	I 12	I 12
			XII 11	I 11
<b>Ženske</b>				
Aktivno prebivalstvo	418.441	417.813	99,8	100,1
Delovno aktivno prebivalstvo	365.249	363.572	99,5	99,8
Zaposlene osebe	336.688	335.527	99,7	99,8
- pri pravnih osebah	315.561	314.616	99,7	100,0
- pri fizičnih osebah	21.127	20.911	99,0	98,1
Samozaposlene osebe	28.561	28.045	98,2	98,9
- samostojni podjetniki posamezniki	15.723	15.921	101,3	104,8
- osebe, ki opravljajo poklicno dejavnost	3.123	3.114	99,7	99,3
- kmetje	9.715	9.010	92,7	90,0
Registrirane brezposelne osebe	53.192	54.241	102,0	102,0

*Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Aktivno prebivalstvo, Slovenija, januar 2012 – končni podatki, 2012b.*



#### Priloga 4: Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev in spolu

Tabela 4: Delovno aktivno prebivalstvo po skupinah poklicev (SKP-V2) in spolu, Slovenija, 31. 12. 2012

	2010		
	Spol – SKUPAJ	Moški	Ženske
0 VOJAŠKI POKLICI	6.532	5.639	893
1 ZAKONODAJALCI, VISOKI URADNIKI, MENEDŽERJI	45.870	31.092	14.778
2 STROKOVNJAKI	124.273	50.714	73.559
3 TEHNIKI IN DRUGI STROKOVNI SODELAVCI	151.097	68.506	82.591
4 URADNIKI	69.872	23.777	46.095
5 POKLICI ZA STORITVE, PRODAJALCI	100.888	37.241	63.647
6 KMETOVALCI, GOZDARJI, RIBIČI, LOVCI	29.601	21.959	7.642
7 POKLICI ZA NEINDUSTRIJSKI NAČIN DELA	115.176	104.824	10.352
8 UPRAVLJALCI STROJEV IN NAPRAV, INDUSTRIJSKI IZDELOVALCI IN SESTAVLJALCI	89.100	68.348	20.752
9 POKLICI ZA PREPROSTA DELA	84.882	43.712	41.170

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, Strukturni podatki delovno aktivnega prebivalstva, Slovenija, 31. 12. 2010 – končni podatki, 2012d.