

Karijere žena u nestandardnim oblicima rada i zaposlenosti

Čop, Blanka

Doctoral thesis / Doktorski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zadar / Sveučilište u Zadru**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:162:756536>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-06-26**



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |

Repository / Repozitorij:

[University of Zadar Institutional Repository](#)

SVEUČILIŠTE U ZADRU
i
SVEUČILIŠTE U TERAMU

ZDRUŽENI POSLIJEDIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ
SOCIOLOGIJA REGIONALNOG I LOKALNOG RAZVOJA

Blanka Čop

**KARIJERE ŽENA U NESTANDARDNIM
OBLICIMA RADA I ZAPOSLENOSTI:
ISKUSTVA SAMOZAPOSLENIH ŽENA U
DALMACIJI**
Doktorski rad

Zadar, 2024.

SVEUČILIŠTE U ZADRU

i

SVEUČILIŠTE U TERAMU

ZDRUŽENI POSLIJEDIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ
SOCIOLOGIJA REGIONALNOG I LOKALNOG RAZVOJA

Blanka Čop

**KARIJERE ŽENA U NESTANDARDNIM
OBLICIMA RADA I ZAPOSLENOSTI:
ISKUSTVA SAMOZAPOSLENIH ŽENA U
DALMACIJI**

Doktorski rad

Mentorica

Izv. prof. dr. sc. Valerija Barada

Zadar, 2024.

SVEUČILIŠTE U ZADRU

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

I. Autor i studij

Ime i prezime: Blanka Čop

Naziv studijskog programa: Zduženi poslijediplomski sveučilišni studij Sociologija regionalnog i lokalnog razvoja

Mentor/Mentorica: izv. prof. dr. sc. Valerija Barada

Datum obrane: 27. ožujka 2024.

Znanstveno područje i polje u kojem je postignut doktorat znanosti: društvene znanosti, sociologija

II. Doktorski rad

Naslov: Karijere žena u nestandardnim oblicima rada i zaposlenosti: iskustva samozaposlenih žena u Dalmaciji

UDK oznaka: 331.5-055.2(497.58)

Broj stranica: 213

Broj slika/grafičkih prikaza/tablica: 0/0/9

Broj bilježaka: 46

Broj korištenih bibliografskih jedinica i izvora: 174

Broj priloga: 7

Jezik rada: hrvatski

III. Stručna povjerenstva

Stručno povjerenstvo za ocjenu doktorskog rada:

1. doc. dr. sc. Željka Zdravković, predsjednica
2. dr. sc. Mirjana Adamović, znanstvena savjetnica, članica
3. prof. dr. sc. Jasminka Lažnjak, članica

Stručno povjerenstvo za obranu doktorskog rada:

1. doc. dr. sc. Željka Zdravković, predsjednica
2. dr. sc. Mirjana Adamović, znanstvena savjetnica, članica
3. prof. dr. sc. Jasminka Lažnjak, članica

UNIVERSITY OF ZADAR
BASIC DOCUMENTATION CARD

I. Author and study

Name and surname: Blanka Čop

Name of the study programme: International joint postgraduate doctoral study Sociology of Regional and Local Development

Mentor: Associate Professor Valerija Barada, Ph.D.

Date of the defence: 27 March 2024

Scientific area and field in which the PhD is obtained: Social sciences, Sociology

II. Doctoral dissertation

Title: Careers of women in non-standard forms of work and employment: experiences of self-employed women in Dalmatia

UDC mark: 331.5-055.2(497.58)

Number of pages: 213

Number of pictures/graphical representations/tables: 0/0/9

Number of notes: 46

Number of used bibliographic units and sources: 174

Number of appendices: 7

Language of the doctoral dissertation: Croatian

III. Expert committees

Expert committee for the evaluation of the doctoral dissertation:

1. Assistant Professor Željka Zdravković, Ph.D., chair
2. Senior Scientist Mirjana Adamović, Ph.D., member
3. Full Professor Jasminka Lažnjak, Ph.D., member

Expert committee for the defence of the doctoral dissertation:

1. Assistant Professor Željka Zdravković, Ph.D., chair
2. Senior Scientist Mirjana Adamović, Ph.D., member
3. Full Professor Jasminka Lažnjak, Ph.D., member



Izjava o akademskoj čestitosti

Ja, **Blanka Čop**, ovime izjavljujem da je moj **doktorski** rad pod naslovom **Karijere žena u nestandardnim oblicima rada i zaposlenosti: iskustva samozaposlenih žena u Dalmaciji** rezultat mojega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na izvore i radove navedene u bilješkama i popisu literature. Ni jedan dio mojega rada nije napisan na nedopušten način, odnosno nije prepisan iz necitiranih radova i ne krši bilo čija autorska prava.

Izjavljujem da ni jedan dio ovoga rada nije iskorišten u kojem drugom radu pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj, obrazovnoj ili inoj ustanovi.

Sadržaj mojega rada u potpunosti odgovara sadržaju obranjenoga i nakon obrane uređenoga rada.

Zadar, 18. travnja 2024.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. TEORIJSKI OKVIR.....	3
2.1. Uvodno	3
2.2. Sociološka i feministička perspektiva o radu žena	6
2.2.1. Plaćeni i neplaćeni rad.....	10
2.2.2. Emocionalni rad u radnom procesu.....	19
2.2.3. Odnos profesionalne i obiteljske uloge zaposlenih žena.....	23
2.3. Karijere samozaposlenih žena.....	28
2.3.1. Karijere u rodnoj perspektivi.....	28
2.3.2. Samozapošljavanje žena.....	33
2.3.3. Regionalne karakteristike samozaposlenosti.....	37
3. METODOLOGIJA I TIJEK ISTRAŽIVANJA.....	42
3.1. Uvod.....	42
3.2. Ciljevi istraživanja i istraživačka pitanja.....	43
3.3. Strategija i metode istraživanja.....	44
3.3.1. Metoda narativnog intervjuiranja.....	47
3.3.1.1. Intervjuiranje stručnjaka i stručnjakinja – neki uvidi.....	50
3.4. Uzorkovanje, pristup sugovornicama i prikupljanje podataka.....	53
3.4.1. Karakteristike uzorka.....	58
3.5. Analiza i prezentacija podataka.....	66
3.6. Vjerodostojnost i ograničenje istraživanja.....	71
3.7. Etička dimenzija istraživanja.....	74
3.8. Refleksivna pozicija istraživačice.....	75
3.9. Zaključak.....	80

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA.....	83
4.1. Uvod.....	83
4.2. Interpretacija situacija prekida i prijelaza u karijernim trajektorijima sugovornica.....	87
4.3. Profili i popis sugovornica.....	91
4.3.1. Opisi pojedinačnih profila sugovornica.....	98
4.4. Interpretacija nalaza tematske analize.....	102
4.5. Planiranje karijere i početak samozaposlenosti.....	104
4.5.1. Promjene i prekidi zaposlenja: profesionalni i organizacijski razlozi.....	105
4.5.2. Promjene i prekidi zaposlenja: osobni i obiteljski razlozi.....	109
4.5.3. Odluke o prijelazu u samozapošljavanje: ispreplitanje različitih čimbenika.....	112
4.5.3.1. Odluka o prijelazu u samozapošljavanje: osobni aspekt.....	112
4.5.3.2. Odluka o prijelazu u samozapošljavanje: profesionalni razlozi.....	116
4.5.4. Obiteljska pozadina i prelazak u samozapošljavanje.....	120
4.5.5. Financijski i drugi oblici podrške pri samozapošljavanju.....	124
4.6. Realnost samozaposlenosti.....	127
4.6.1. Vođenje poslovanja.....	128
4.6.2. Stalna dostupnost.....	133
4.6.3. Profesionalne mreže.....	136
4.6.4. Podrška prijatelja.....	140
4.6.5. Odnos sa zaposlenicima / zaposlenicama.....	141
4.6.6. Svakodnevna neizvjesnost i briga za budućnost.....	142
4.6.7. Povratak u standardni oblik zaposlenja?.....	144
4.7. Iskustvo samozaposlenosti u pandemiji.....	147
4.8. Višestruke napetosti i balansiranje izazova privatnog i profesionalnog života.....	150
4.8.1. Životni <i>multitasking</i>	151
4.8.2. Sustavi podrške u kućanstvu i u skrbi za djecu.....	153
4.8.2.1. Uloga partnera.....	155

4.8.2.2. Dodatni sustavi podrške i pomoći u kućanstvu	158
4.8.3. Izazovi majčinstva.....	160
4.9. Okolnosti regije i lokacije: perspektive života i samozapošljavanja žena	162
4.10. Rasprava.....	167
5. ZAKLJUČAK.....	180
6. POPIS LITERATURE.....	183
7. SAŽETCI NA HRVATSKOM I ENGLESKOM JEZIKU.....	198
7.1. Sažetak.....	198
7.2. Summary.....	199
8. PRILOZI.....	200
9. ŽIVOTOPIS.....	213

1. UVOD

Ova kvalitativna studija temelji se na podacima prikupljenim narativnim intervjuima s dvadeset četiri samozaposlene žene koje u samozapošljavanje prelaze iz nezaposlenosti ili standardnih oblika zaposlenja. U ovom uvodnom poglavlju opisana je struktura doktorskog rada nakon čega slijedi pregled korpusa literature, to jest teorijska rasprava o pitanjima ključnim za razumijevanje karijera i samozaposlenosti žena u određenom kontekstu, metodološki tijek provedenog istraživanja, te rezultati i interpretacija nalaza tematske analize.

Cilj ovog rada je opis i razumijevanje karijernih obrazaca samozaposlenih žena u određenom regionalnom kontekstu, to jest u Dalmaciji. Karijernim trajektorijama pristupa se kroz rodnu optiku koja rasvjetljava odnose i strukture moći u profesionalnom i privatnom životu žena. Razumijevanje karijernih trajektorija žena uključuje spoznaju o razlozima i okolnostima promjena i prekida zaposlenja i to od ulaska na tržište rada do prijelaza u samozaposlenost u nepodržavajućem društvenom i obiteljskom okruženju.

U poglavlju 2. *Teorijski okvir* najprije se rad žena u suvremenom društvu razmatra u kontekstu sociološke i feminističke perspektive, a zatim su detaljnije objašnjeni pojmovi plaćenog i neplaćenog rada žena, emocionalnog rada – često zanemarenog i nevidljivog oblika rada u radnom procesu, te odnos obiteljskog i poslovnog života samozaposlenih žena u određenom društveno-kulturnom okruženju. Središnje mjesto u pregledu literature zauzima teorijska rasprava o karijerama iz rodne perspektive i to radi razumijevanja heterogenosti karijernih trajektorija žena, te prijelaza i prekida radnih biografija koji su proizvedeni utjecajem različitih individualnih, obiteljskih i društvenih čimbenika određenog društvenog konteksta u kojem još uvijek prevladavaju patrijarhalne vrijednosti i percepcije o ulozi žena u obitelji i u društvu. Strukturni, profesionalni i obiteljski čimbenici utječu na karijerne putanje žene tako što proizvode diskontinuitete i ometaju linearnost karijernog puta (samo)zaposlenih žena.

U idućem teorijskom odjeljku pojašnjavaju se okolnosti samozaposlenosti žena, a dodatno se iz perspektive sociologije rada određuje pojmovni okvir samozaposlenosti. Empirijski podaci o samozapošljavanju žena i uvidi iz ekspertnih intervjuja daju kontekstualni okvir zaposlenja u ovom nestandardnom obliku rada i zaposlenosti.

Nakon prikaza teorijskog okvira ovog rada u poglavlju 3. *Metodologija i tijek istraživanja* prikazani su ciljevi i istraživačka pitanja provedenog istraživanja. Prikazan je dizajn

istraživanja i proces regrutacije sugovornica, provedba narativnog intervjuiranja i postupci analitičkog procesa. Kroz cijeli proces prikupljanja i analize podataka slijeđena je logika narativnog istraživanja, a u analizi 24 narativna intervjua korištena je tematska analiza. U analitičkom procesu prikupljeni podatci analizirani su u dva koraka; najprije su u početnoj fazi tematske analize napisani sažetci priča koji prikazuju obrasce karijernih trajektorija samozaposlenih žena u Dalmaciji i specifičnosti njihovih karijernih putanja s obzirom na individualne karakteristike, obiteljske i društvene čimbenike, te prijelaze u samozaposlenost. Zatim je proveden postupak kodiranja podataka i razrada kodne liste koja se koristila za oblikovanje tematskih cjelina. Teme su razrađene kroz iterativni proces što znači da nisu potpuno nastale iz kodne liste već su kombinacijom indukcije i dedukcije razvijene kroz nekoliko faza usavršavanja konačnih tema tako da odgovaraju istraživačkim pitanjima.

Preko pet tematskih cjelina organizirana je prezentacija nalaza tematske analize u poglavlju 4. *Rezultati istraživanja i rasprava*. U prvom dijelu četvrtog poglavlja prezentiraju se situacije promjena i prekida zaposlenja tijekom karijera sugovornica te obrasci prijelaza u samozapošljavanje. U drugom dijelu poglavlja o rezultatima istraživanja kroz pet zasebnih odjeljaka obrađuju se teme *planiranje karijere i početak samozaposlenosti, realnost samozaposlenosti, okolnosti samozaposlenosti u pandemiji, višestruke napetosti i balansiranje izazova privatnog i profesionalnog života te okolnosti života i vođenja poslovanja u perspektivi regije Dalmacije*. Analiziraju se prekidi zaposlenja i prijelazi u samozapošljavanje s obzirom na različite osobne i profesionalne čimbenike, te obiteljske okolnosti. Zatim se razmatra svakodnevno iskustvo samozaposlenosti, te uvjeti života i rada u specifičnoj kriznoj pandemijskoj situaciji. Odnos obiteljskog i profesionalnog života samozaposlenih žena analizira se preko svakodnevnih obiteljskih praksi i odnosa s partnerom, a kontekst života i rada u regiji Dalmaciji preko značenja koja sugovornice pridaju društvenim čimbenicima i okolnostima u kojima razvijaju svoj profesionalni put. U zaključnim razmatranjima četvrtog poglavlja nalazi tematske analize su dodatno sumirani, kontekstualizirani i tumačeni kroz teorijski okvir ovog istraživanja.

Konačno, poglavlje 5. *Zaključak* sažima glavne nalaze ovog istraživanja u odnosu na teorijski okvir, ocrtava teorijski i empirijski doprinos ovog istraživanja području sociologije rada, roda i samozaposlenosti u određenom društveno-kulturnom i regionalnom okruženju, te zaključuje ovaj doktorski rad.

2. TEORIJSKI OKVIR

2.1. Uvodno

Smještanje žena i ženskih iskustava u središte ovog istraživanja zahtijeva kritičko čitanje postojeće sociološke literature o karijerama i primjenu feminističkog (kritičkog) pristupa. Iz feminističke perspektive gledano postojeći teorijski okvir o karijerama dominantno je još uvijek muški pogled, to jest utemeljen je na androcentričnim normama, vrijednostima i praksama zbog čega često ne nudi dovoljno širok okvir za razumijevanje proživljenih iskustava i karijernih putanja žena. Zbog toga se u ovom radu karijerama pristupa iz kritičke i holističke perspektive što znači da trenutna zaposlenost i radni odnosi nisu jedini aspekt analize jer se u kontekstu karijernih putanja žena prepoznaje važnost prethodnih radnih i različitih iskustava neravnopravnosti i deprivacije na tržištu rada i u privatnosti, to jest u kućanstvu i obiteljskim odnosima.

Holističko razumijevanje karijernih trajektorija žena povezuje obiteljska i radna iskustva, odnosno proširuje razumijevanje odnosa i utjecaja plaćenog i neplaćenog rada u karijerama (samo)zaposlenih žena. Karijere čita kroz rodni diskurs, to jest u odnosu strukture javnog i privatnog rodnog režima koje prožimaju sve obiteljske i profesionalne odnose. U tom kontekstu, rod se razumijeva kao vrsta djelovanja, kao društveni konstrukt koji se stvara i postaje i u kojem su sadržane karakteristike muškog i ženskog identiteta. *Rod je kao odraz muškog i ženskog identiteta kulturalno određen, a upravo razlike među rodnim identitetima uspostavljaju hijerarhijska društvena ustrojstva* (Scott, 2003: 45 u Adamović, 2011: 81).

Feministički pristup analizi nedvosmisleno razotkriva razine nejednakosti žena u kontekstu nejednake raspodjele plaćenog i neplaćenog rada koje se održavaju pomoću obrazaca javnog i privatnog rodnog režima (Walby, 2005). Dakle, u ovom istraživanju o karijernim trajektorijama samozaposlenih žena fokus nije samo na analizi trenutnih radnih iskustva subjekata istraživanja u samozaposlenosti već se, kako bi se razotkrilo sve razine neravnopravnosti u društvenoj stvarnosti žena, analizira kronološki radni tijek i obiteljska dimenzija njihova života budući da prakse u kućanstvu i odnos s partnerom značajno oblikuju profesionalni put žena.

Iz sekundarnih podataka i ekspertnih intervjua uspostavljaju se društvene okolnosti u kojima samozaposlene žene žive i rade, a koji se dodatno potvrđuju iz narativa sugovornica. Karijere žena uronjene su u društveni kontekst zbog čega se i u analizi zahvaćaju odnosi moći i iskustva diskriminacije s kojima se žene suočavaju na svom profesionalnom putu i u obiteljskom okruženju.

Za Walby (2005) patrijarhat ima različite forme, a očituje se kroz spolnu podjelu rada u kućanstvu i na tržištu i internaliziranih normi ženskosti. Patrijarhat podrazumijeva sustav društvenih praksi u kojima se ostvaruje muška dominacija, a to se događa u sljedećih šest kategorija: horizontalna i vertikalna segregacija u poslu, jaz u plaćama (žene su za isti posao niže plaćene od muškaraca), rodna podjela neplaćenog rada u kućanstvu i u skrbi za djecu, kontinuirano zadržavanje tjelesne atraktivnosti ženskog tijela, muško nasilje nad ženama, heteroseksualne veze, te strukturni okvir kapitalističkih zemalja koje profitiraju od eksploatacije ženskog tijela i neplaćenog kućanskog i skrbničkog rada (Walby, 2005).

Karijerni trajektoriji samozaposlenih žena nisu, za razliku od muških, linearni već su obilježeni prekidima i ponovnim uključivanjem na tržište rada. Žene najčešće prekidaju zaposlenje zbog izazova povezanih uz majčinstvo i skrb o djeci, a mijenjaju zaposlenje najčešće zbog organizacijskih iskustava diskriminacije, stereotipa i prepreka koje im onemogućuju napredovanje na poslu, te zbog povećanih zahtjeva obiteljske i radne uloge. S obzirom na to da je orodnjena podjela skrbi o djeci i kućanskog rada zadržana u većini kućanstava, teorijska rasprava o dimenzijama neplaćenog rada i odnosa obiteljske i radne uloge žena omogućuje razumijevanje utjecaja obiteljskih čimbenika na prekide zaposlenja i prijelaze u samozaposlenost.

Muškarci i žene imaju različita karijerna iskustva i putanje. Karijerne putanje muškaraca uglavnom su linearne, a zahtjevi takvog tradicionalno linearnog karijernog puta postavljaju se i pred žene pritom zanemarujući obiteljske zahtjeve koji im se postavljaju (Cabrera, 2007. u Zimmerman i Clark, 2016). Tradicionalna društvena očekivanja od rodnih uloga prema kojima su muškarci primarni financijski opskrbljivači omogućuju im da se pridržavaju pravocrtnog linearnog modela karijernog puta ulažući više vremena i truda u posao čak i u trenucima očinstva, dok ista ta tradicionalna očekivanja od žena zahtijevaju veću posvećenost skrbi za djecu i kućanstvo zbog čega se žene koje se odluče razvijati svoju karijeru suočavaju s preprekama koje proizlaze iz osobnih, obiteljskih i društvenih očekivanja i koja se očituju u (nelinearnim) karijernim putanjama (Zimmerman i Clark, 2016: 605).

U sociologiji rada samozapošljavanje se konceptualizira kao nestandardni oblik zaposlenja, ali unutar, te nestandardne oznake može postojati značajna heterogenost stvarnih uvjeta rada i zapošljavanja te zanimanja (Edgell, Gottfried i Granter, 2015: 391). Nestandardni oblici zapošljavanja ili nestandardno zapošljavanje su oni različiti oblici zapošljavanja koji odstupaju od standardnog zapošljavanja, a uključuje honorarni rad, privremeno zapošljavanje, agencijski rad, platformski rad, prikriveni radni odnos, ovisnu samostalnu djelatnost i samozapošljavanje (ILO, 2023). U svim (post)industrijskim zemljama, posebno zemljama u razvoju, samozaposleni zauzimaju značajan udio u strukturi radne snage. Među zemljama Europske unije Grčka bilježi najveću stopu samozaposlenih u ukupnoj radnoj snazi (26,8%), zatim Italija (20, 8%), Poljska (18,8%) i Malta (75,6%), dok najnižu stopu samozaposlenih imaju Njemačka (8,5%) i Švedska (9,6%) (Eurostat, 2023). Samozaposlenost se u zemljama Europske unije može pronaći u svim gospodarskim sektorima, a prevladava u zanimanjima s niže plaćenim poslovima (ILO; 2016). Stopa samozaposlenih u strukturi zaposlenih izmjenjuje se tijekom vremena, to jest postoje trendovi rasta i pada samozaposlenosti tijekom godina. Na razini Europske unije je oko 27, 66 milijuna samozaposlenih u 2022. godini, a tijekom perioda od 2002. godine do danas ta brojka je ili u blagom padu ili rastu (npr. 2007. godine oko 29,2 milijuna samozaposlenih je poslovalo na području Europske unije, a 2021. je bilo oko 27,02 milijuna samozaposlenih) (Eurostat, 2023). Na pad i rast samozaposlenosti utječu različite društvene i ekonomske okolnosti pojedinih država, a razlozi rasta i pada su vrlo neujednačeni među zemljama, kao i podaci o strukturi samozaposlenih s obzirom na heterogenost samozaposlenosti, prikriveno i ovisno samozapošljavanje (ILO; 2016).

U strukturi samozaposlenih broj samozaposlenih muškaraca opada¹ dok je samozaposlenost žena u porastu. Od 2002. do 2022. samozaposlenost žena u Europskoj uniji raste, od 8,06 milijuna samozaposlenih žena na oko 9,16 milijuna (Eurostat, 2023). Razlog tome mogu biti prakse rodne segregacije u standardnim zaposlenjima i nemogućnost napredovanja žena u organizacijskoj kulturi standardnih oblika zaposlenosti zbog čega žene pronalaze alternativna rješenja za ostvarenje profesionalnog napretka. Također, na porast žena u samozaposlenosti može utjecati i nejednaka raspodjela kućanskog rada i skrbi za djecu zbog kojih žene često imaju manje mogućnosti – resursa i vremena - za ulagati u plaćeni rad u

¹ Od ukupno 27.66 milijuna samozaposlenih u Europskoj uniji 2022. godine, 18.5 milijuna je muškaraca dok je taj broj 2002. godine bio nešto veći, to jest 19.38 milijuna od ukupno 27.44 milijuna samozaposlenih u Europskoj uniji 2002. godine (Eurostat, 2023).

standardnim zaposlenjima (ILO; 2016), te se odlučuju za (nestandardne) radne aranžmane u kojima pretpostavljaju da će imati veću kontrolu radnog procesa.

Zamijećeni trend rasta samozaposlenih žena se u ovom radu najprije objašnjava preko teorijskog okvira *push i pull* faktora, ali se interpretacija (nalaza) nadopunjuje feminističkom perspektivom i to zbog ograničenog dometa teorijske perspektive *push i pull* koja u potpunosti ne uspijeva objasniti motive i razloge samozapošljavanja žena.

2.2. Sociološka i feministička perspektiva o radu žena

Društvene i ekonomske promjene (industrijalizacija, obrazovanje žena, masovno zapošljavanje žena, promjene u načinu života) koje su se dogodile u 20. stoljeću udaljile su žene od (samo) reproduktivne i obiteljske utemeljenosti (Adamović, 2011: 114). Društvena i ekonomska emancipacija žena započinje masovnijim ulaskom žena na tržište rada, odnosno njihovim ulaskom u svijet plaćenog rada kada se ujedno i razotkriva spektar neravnopravnosti položaja žena u odnosu na muškarce. Prije dva svjetska rata žene nisu sudjelovale na tržištu rada i njihov rad je bio povezan isključivo uz privatnu sferu, odnosno uz neplaćeni kućanski rad. Međutim, kućanski rad, odgoj i skrb za djecu i druge zavisne članove obitelji ne percipiraju se kao rad koji ima ekonomsku vrijednost zbog čega se rad u privatnoj sferi shvaća kao „nerad“, odnosno kao negacija rada.

S feminističkog stajališta, ekonomska aktivnost žena i participacija u plaćenom radu važni su preduvjeti sudjelovanja žena u društvenom životu jer ekonomska aktivnost i primitak naknade za plaćeni rad jačaju njihov položaj na kolektivnoj razini, kao skupine, ali i na individualnoj razini jer pretpostavljaju mogućnost slobode izbora i pregovaranja oko raspodjele kućanskih poslova i skrbi o djeci. Međutim, ovakva teza je tek djelomično točna. Naime, zaposlenost žena i sudjelovanje na tržištu rada i u plaćenom radu jesu važan aspekt ekonomske i društvene emancipacije žena, ali isto tako zaposlenost žena ne pretpostavlja nužno uspostavu egalitarnih praksi u kućanstvu i redistribuciju neplaćenog rada između partnera. Plaćeni rad je dakle, tek djelomično sredstvo ekonomske neovisnosti i rodne ravnopravnosti (Ferguson, 2022: 52), a razloge održivosti čvrstih struktura i praksi neravnopravnosti treba tražiti u patrijarhalnoj tradiciji obitelji i društva i u neujednačenim životnim prilikama žena u odnosu na muškarce.

Podjela rada jedna je od ključnih pokazatelja neravnopravnosti na tržištu rada i osnova je nejednake distribucije moći između žena i muškaraca (Adamović, 2011: 113). Brojne feminističke teoretičarke (Millet, Hodee Edwards, Federici, Dalla Costa, James) izvor nejednakosti na tržištu rada i u društvu vide ne samo u nejednakoj podjeli rada već u patrijarhatu koji je osovina moći svih društvenih i rodni odnosa koje karakterizira dominacija muškaraca prema ženama (Ferguson, 2022: 122). Prema Walby (2005) rodni odnosi sadržavaju dva usporedna procesa: polarizacija i konvergencija. Pomoću procesa konvergencije označava se mogućnost (mlađih) žena da se (više) obrazuju i pronađu bolje plaćeni posao, dok se polarizacija odnosi na proces odvajanja njihovih iskustava od onih žena starije generacije (Walby, 2005).

Na tragu feminističkog čitanja teorije društvene reprodukcije, koja u fokus postavlja pitanje vrijednosti rada općenito (plaćenog i neplaćenog), uzrok neravnopravnosti i deprivacije žena nije (isključivo) u rodnoj podjeli kućanskog rada već u pozicioniranju neplaćenog kućanskog rada u odnosu na plaćeni rad u kontekstu kapitalističke vrijednosti i proizvodnih odnosa (Ferguson, 2022: 110). Teoretičarke feminizma društvene reprodukcije problem ne vide samo u nepriznatosti kućanskog rada već i u (radnim) odnosima koji održavaju i reproduciraju neravnopravnost žena u plaćenom radu. Ova dva oblika rada, plaćeni i neplaćeni rad feminizam društvene reprodukcije smatra neodvojivim oblicima rada u kapitalističkim sistemima. Dakle, zagovornici/e ove teorije *neplaćeni kućanski rad vide kao sastavni dio sistema društveno-produktivnog rada koji doprinosi procesu stvaranja bogatstva* (Ferguson, 2022: 77), a *dom kao obezvrijeđeno, ali društveno korisno mjesto rada* (Inman u Ferguson, 2022: 114). Međutim, unatoč teorijskim inovacijama i bogatoj znanstvenoj produkciji feminizam društvene reprodukcije uglavnom ostaje tek nadopuna sociološkoj teoriji o radu, kao što je u konačnici slučaj i s feminističkom teorijom općenito.

Pitanja o transformaciji rada i radnim odnosima, specijalizaciji rada i odnosima moći u radnim procesima kapitalističkog sustava zauzimaju značajno mjesto u sociologiji počevši od klasičnih teoretičara Durkheima, Marxa i Webera, a nastavlja se i publiciranjem brojnih radova i istraživanja tijekom sedamdesetih godina prošlog stoljeća (npr. Goldthorpe i dr., 1968; Blauner, 1964; Beynon, 1973; Bravermann, 1974; Lockwood 1975). Međutim, dominantan fokus znanstvenog interesa ovih sociolog je bio na javnoj sferi (industrijskog) kapitalizma koja je bila rodno određena budući da su javnom scenom dominirali muškarci, a žene su bile gurnute

u privatnu sferu – kućanstvo i obitelj² (Strangleman i Warren, 2008). Jednako tako i same početke razvoja sociologije rada kao posebne discipline obilježava androcentrizam jer ono što se smatralo radom, to jest radnim odnosom, definira se iz muške perspektive, to jest odnosilo se na plaćeni rad koji su obavljali muškarci u većim industrijskim organizacijama (Strangleman i Warren, 2008). Tijekom šezdesetih godina prošlog stoljeća objavljen je manji broj studija o radu žena tijekom i prije perioda industrijalizacije u Britaniji, a tek sedamdesetih i osamdesetih godina pod snažnim utjecajem drugog vala feminizma događa se značajniji interes za istraživanjem plaćenog rada žena kada se analitički fokus istraživanja rada proširuje i na kućanski rad (Bradley u Edgell, Gottfried i Granter, 2015: 73). Provedena su brojna istraživanja o plaćenom radu žena u različitim sektorima i djelatnostima u tom periodu, od etnografskih studija o radu žena u tvornicama i administraciji do istraživanja o iskustvima rada u slabije plaćenim poslovima koji se tradicionalno smatraju ženskim poslovima, kao što su medicinske sestre, učiteljice, njegovateljice itd. (*eng. pink collar workers*). Pitanja nejednake distribucije resursa i odnosa moći na tržištu rada i radnim mjestima prožimaju sva provedena istraživanja o radu žena u tom periodu, a objavom studije *The Sociology of Housework* (1974.) sociologinje Ann Oakley započinje nova era sociologije rada u kojem značajno mjesto zauzimaju istraživanja o kućanskom radu. Oakley (2018: 2) smatra da je istraživanje kućanskih poslova u sociologiji potpuno zanemareno prvenstveno zbog toga što *su muške konvencionalne vrijednosti u samim temeljima sociologije*, zbog čega i sociološka feministička teorija još uvijek nije potpuno prihvaćena.

Osim znanstvene produkcije o neplaćenom radu i položaju žena na tržištu rada u zapadnoeuropskim zemljama, u Hrvatskoj su sedamdesetih godina dvadesetog stoljeća objavljene dvije značajne empirijske studije *Položaj žene u porodici i društvu u Hrvatskoj* (1971.) i *Jugoslavenska porodica u transformaciji*³ (1971.; drugo izdanje) iz kojih zaključujemo o položaju žene u obitelji i društvu, obiteljskim praksama i rodnoj podjeli kućanskog rada u urbanim i seoskim naseljima Hrvatske, odnosno Jugoslavije. Značajna

² Osim što se neplaćeni rad u obitelji i kućanstvu kojeg uglavnom obavljaju žene ne priznaje kao rad, u dijelu dvadesetog stoljeća samo onaj rad koji se odvija na tržištu rada je društveno priznat (Matković, 2004: 243).

³ Značajna studija Vere St. Erlich o jugoslavenskoj porodici nastala je u periodu između 1937. i 1941. godine, a prvi put je objavljena 1964. godine u Zagrebu pod naslovom *Porodica u transformaciji - studija u 300 jugoslavenskih sela*. Iako su studijom zahvaćena određena sela s područja Jugoslavije, ova pionirska studija, provedena na specifičnom uzorku, daje vrijednu analizu obiteljskih odnosa te otpornosti patrijarhalne strukture obitelji koja se unatoč društvenim i političkim promjenama održava kao *struktura dugog trajanja*.

postsocijalistička istraživačka i znanstvena produkcija o ženskom radu i položaju žena očituje se u narednim poglavljima prikazom izdvojenih empirijskih podataka relevantnih za ovaj rad.

Ulaskom na tržište rada žene se u socijalističkim zemljama, vjerojatno kao rezultat državne politike, češće u odnosu na žene u zapadnim kapitalističkim zemljama, zapošljavaju u profesionalnim zanimanjima, skrbničkim i odgajateljskim (medicinske sestre, odgajateljice, učiteljice) (Adamović, 2011), to jest feminiziranim zanimanjima, a što je u skladu s dominantnom društvenom percepcijom o ulozi žena u društvu. Iako je danas rodna segregacija zanimanja i dalje zastupljena, ipak je smanjena u odnosu na period 20. stoljeća. Žene učestalije ulaze u različita pa i tzv. *muška* zanimanja za razliku od muškaraca koji još uvijek u većim postotcima ne ulaze u *ženska* zanimanja (Boyd, 1997. u Adamović, 2011: 120).

Ekonomska aktivnost žena osvjetljava spektar različitih nejednakosti s kojima se žene suočavaju na tržištu rada, a koje se i nakon niza transformacija rada i zaposlenosti u postindustrijskom društvu prelijevaju i u nove nestandardne oblike rada i zaposlenosti.

Pojavom novih nestandardnih oblika rada i zaposlenosti na tržištu rada nisu nestale prakse koje oblikuju društveni položaj i ekonomski kapital žena, koji je prema Bourdieu (1986) osnova društvene reprodukcije nejednakosti. Jaz u plaćama, dominacija muškaraca na rukovodećim pozicijama i na bolje plaćenim poslovima, veća stopa nezaposlenosti žena u odnosu na muškarce i konzistentno opterećenje neplaćenim kućanskim radom i skrbi stvarnost je zaposlenih žena i u postindustrijskim društvima i vremenu globalizirajuće ekonomije. Odnos plaćenog i neplaćenog rada u kojima su muškarci i žene neravnopravno uključeni i dalje ostaje osnova rodni nejednakosti, a prostor znanstvenog interesa i istraživanja se stalno u ovom području dodatno proširuje. Tako su sve prisutniji radovi u kojima se prepoznaje heterogenost iskustava različitih žena na tržištu rada i u praksama neplaćenog kućanskog rada unutar društava, te komparativna istraživanja o položaju i iskustvima žena na tržištu rada u različitim zemljama svijeta.

Transformacijom rada i zaposlenosti koje obilježava fleksibilizacija tržišta rada, rast prekarne zaposlenosti i slabiji sustav socijalne zaštite nastupa vrijeme još veće nesigurnosti u svijetu rada koje u većoj mjeri pogađa žene. Naime, muškarci i žene ni u suvremenim postindustrijskim kapitalističkim i informacijskim društvima na tržište rada ne ulaze pod jednakim uvjetima. Žene na tržište rada ulaze opterećene teretom rodnog poretka, strukturiranog u rodnim odnosima koji se oblikuju unutar povezanih struktura privatnog i javnog patrijarhata (Walby, 2005). Obiteljski rodni režim afirmira se neravnopravnom

podjelom brige o kućanstvu, djeci i drugim zavisnim članovima obitelji, to jest uključuje dominaciju unutar kućanstva i onemogućava ženama sudjelovanje u društvenom životu (Walby, 2005). Neodvojiv je od profesionalne javne uloge žene, to jest javnog rodnog poretka koji se očituje diskriminacijom i nejednakim prilikama na tržištu rada i u društvu (Walby, 2005).

U nastavku poglavlja prikazani su neki sociološki teorijski pristupi i spoznaje recentnih istraživanja u kojima se rad žena konceptualizira u pojmovima plaćenog i neplaćenog rada, odnosno ravnoteže zahtjeva koji proizlaze iz obiteljskog i poslovnog života muškaraca i žena.

2.2.1. Plaćeni i neplaćeni rad

Masovniji ulazak žena na tržište rada od Drugog svjetskog rata događa se uslijed nekih ekonomskih, gospodarskih i političkih procesa (prvenstveno se tu misli na procese industrijalizacije, razvoja globalizirane ekonomije i djelovanja ženskih pokreta). Pod utjecajem prvog i drugog vala feminizma i većim prisustvom žena u javnoj sferi sve se više u većini zapadnoeuropskih država prihvaćaju i implementiraju rodno osviještene politike te postupno, s većim i manjim intenzitetom, nastupaju promjene društvenih odnosa u političkih institucijama i na tržištu rada. Promjene koje se događaju u javnoj sferi prelijevaju se i u privatnu sferu u kojoj dolazi do promjene odnosa u kućanstvu (Walby, 2005). U svojoj opsežnoj analizi o promjenama rodnih odnosa, a kako bi objasnila njihovu strukturu, Walby (1990, 2005) koristi različite termine poput „struktura patrijarhata“, „oblici patrijarhata“, „patrijarhalne prakse“ i „sustav patrijarhata“ koji shvaća kao *sustav društvenih struktura i praksa u kojem muškarci dominiraju, tlače i izrabljuju žene* (Walby, 2005: 6). Razlikuje dvije vrste patrijarhata; javni i privatni i šest struktura: proizvodnja u kućanstvima, patrijarhalni odnosi na plaćenom poslu, patrijarhalni odnosi u državi, muško nasilje te patrijarhalni odnosi u spolnosti i institucijama kulture (Walby, 1990). Glavna struktura privatnog patrijarhata, to jest obiteljskog rodnog režima je kućanstvo, *mjesto radne aktivnosti i eksploatacije ženske radne snage i spolnosti te isključivanja žena iz javnosti* (Walby, 2005: 6). S druge strane, javni rodni režim temelji se na

odvajanju i podređivanju žena unutar struktura države i plaćenog rada, kulture, spolnosti i nasilja (Walby, 2005: 6).

Većom participacijom u plaćenom radu i javnoj sferi žene više nisu isključivo vezane uz privatnu sferu (kućanstvo) niti se percipiraju isključivo kroz društveno pripisanu ulogu majke, supruge, kućanice i skrbnice. Njihovim ulaskom na tržište rada promijenjen je i tradicionalni model obitelji u kojima je muškarac jedini hranitelj (eng. *male breadwinner*) i zamijenjen je dvohraniteljskim modelom (eng. *dual earner model*). Ekonomska aktivnost žena skreće pozornost i na podjelu kućanskog rada i skrbi, posebno od devedesetih godina dvadesetog stoljeća, kada to pitanje zauzima značajno mjesto u javnim politikama Europske unije i zemljama članicama. U većini europskih država veća participacija žena na tržištu rada nije podržana uspostavom kvalitetnih javnih servisa skrbi za djecu i drugim zavisnim članovima kućanstva, niti su uspostavljeni sustavi podrške mladim roditeljima, posebno ženama koje na tržište rada ulaze pod većim teretom obiteljskih i skrbničkih obaveza. Također, značajnija participacija muškaraca u kućanskom radu nije se dogodila, što je žene dovelo u kontinuirano stanje višestruke opterećenosti zahtjevima obiteljske i profesionalne uloge. Dakle, unatoč velikim promjenama u zapošljavanju i obrazovanju žena te većoj političkoj i građanskoj participaciji, stanje potpune ravnopravnosti muškaraca i žena nije uspostavljeno i to zbog prilagodljivosti patrijarhalnih struktura u javnoj i privatnoj sferi u različitim (novim) okolnostima kapitalističkih društava.

Rodni poredak afirmira se u različitim javnim institucijama i društvenim odnosima (Walby, 1990; 2005; 2009). Reproducira se u različitim oblicima, privatnim i institucionalnim strukturama koje održavaju u različitim intenzitetima patrijarhalne rodne odnose. Jedan od razloga nedovoljno kvalitetnih sustava socijalne skrbi (npr. javni vrtići, jaslice, škole i drugi oblici pomoći u kućanstvu) povezan je s razinom smještenosti patrijarhalnih vrijednosti unutar struktura društava i država. Dominantna ideologija nekog društva kontrolira domet rodne ravnopravnosti i emancipacije žena putem različitih institucionalnih praksi, to jest oblika rodnog režima. Lewis (1992. u Walby, 2009: 257) analizom različitih sustava socijalne skrbi u državama članicama Europske unije prikazuje kako se putem mjera javnih politika skrbi nastoji održati i ojačati rodni režim muških hranitelja obitelji. Razvija tipologiju različitih modela održavanja rodnih odnosa na relaciji „muškarac hranitelj – žena domaćica“ u rasponu od 'jakog muškog hranitelja' i 'modificiranog muškog hranitelja' do 'slabog muškog hranitelja'. Irska se smatra najtipičnijim modelom snažnog muškog hranitelja obitelji, Njemačka implementira

sustav modificiranog muškog hranitelja obitelji, dok Švedska slijedi slab model muškog hranitelja obitelji (Lewis, 1992; 1993. u Walby, 2009: 257). Komparacija podataka OECD-a (2021) za ove tri države pokazuje da Švedska izdvaja 3,4% BDP-a za dugotrajnu skrb uključujući zdravstvo i socijalnu skrb u odnosu na npr. Njemačku s 2% i Irsku koja izdvaja 1,5% bruto domaćeg proizvoda za sustave skrbi. Esping-Andersen (1990: 26-29) u svojoj analizi različitih modela država u dvadesetom stoljeću razvija tipologiju tri modela socijalnih država: (1) liberalna, (2) socijaldemokratska i (2) konzervativna. U središte analize postavlja koncept dekomodifikacije, što se odnosi na isključivanje određenih usluga s tržišta i njihova distribucija ljudima prema socijalnim kriterijima (Esping-Andersen, 1990). Analizom Esping-Andersen (1990:27) ukazuje da su sustavi pojedinih modela država pod utjecajem tradicionalnih obiteljskih vrijednosti, a stupanj ostvarenja socijalnih prava ovisi o radnom statusu i djeci. To znači da određeni korpus socijalnih prava mogu ostvariti samo zaposlene osobe, a sustavom obiteljskih naknada potiče se majčinstvo (Esping-Andersen, 1990). Kada je riječ o rodnim razlikama u kućanstvu izraženije su u državama konzervativnog tipa u kojima postoji slabo razvijen sustav skrbi za djecu i starije i izražen familizam, a najmanje su rodne razlike u socijaldemokratskim državama skandinavskog tipa u kojima postoji snažna podrška javnog sustava socijalne skrbi i viši stupanj rodne ravnopravnosti (Esping-Anderson, 1990). U svojoj analizi rodnog režima Walby (2005: 215) također zaključuje o povezanosti prostora / lokacije i rodnih odnosa, to jest smatra da se u različitim državama razlikuju i rodni režimi s obzirom na tipove strukture kućanstava, obrasce političke participacije, zaposlenosti žena, dobnim, klasnim, nacionalnim, etničkim i drugim društvenim pripadnostima.

Rodna segregacije tržišta rada i nejednakosti s kojima se žene suočavaju u radnim procesima povezani su s rodnim odnosima. Žene se ulaskom u plaćeni rad suočavaju s podjelom rada utemeljenom u *kulturalnim postavkama o primjerenim rodnim ulogama i njihovim rodnim izvedbama* (Galić, 2011: 26). Obrasci nejednakosti koji proizlaze iz spolne / rodne podjele rada dodatno se produbljuju reorganizacijom kapitalističkog sustava kada nastupaju promjene na tržištu rada. Plaćeni rad se decentralizira izvan poduzeća i nije više vezan isključivo za jedno fizičko mjesto, radni odnosi postaju nesigurniji i nestabilniji, a radno vrijeme je prilagođeno potrebama poslodavca i kapitala (Matković, 2004; Smith u Edgell, Gottfried i Granter, 2015: 367). Fleksibilnost zahvaća sve razine privrede i tržišta rada. Tako se fleksibiliziraju organizacije, radni procesi i proizvodi, oblici zaposlenja i rada, a poslodavci se sve više okreću privremenom zapošljavanju na vanjskom i sekundarnom tržištu rada (Matković, 2004: 245).

Iako se tradicionalno tumači kao rodno neutralna, fleksibilnost je rodno određena, (NEDO, 1986 u Walby, 2005: 16). Rodni odnosi i strukture privatnog patrijarhata koji se temelje na eksploataciji žena prelijevaju se u javnu sferu i oblikuju orodnjeno tržište rada koje karakterizira rodni jaz u plaćama, sprečavanje napredovanja (tzv. *stakleni strop*), teža zapošljivost žena u stabilnim i na bolje plaćenim poslovima, učestalije zapošljavanje ženske radne snage u povremenim i privremenim zaposlenjima sa skraćenim radnim vremenom. Rad na nepuno radno vrijeme rodno je određen i među ženama zastupljeniji nego što je to slučaj među zaposlenim muškarcima. Rad na nepuno radno vrijeme često se koristi kao instrument za usklađivanje poslovnog i obiteljskog života zbog čega je i zastupljeniji među zaposlenim ženama i manje među muškarcima. U svim zemljama Europske unije, izuzev Rumunjske, žene učestalije rade na nepuno radno vrijeme u usporedbi s muškarcima, odnosno 29% zaposlenih žena je u 2021. godini radilo s nepunim radnim vremenom, u odnosu na 8% muškaraca. U Hrvatskoj također žene češće rade u nepunom radnom vremenu; 5,8% žena u odnosu na 3,7% muškaraca (Eurostat, 2022)⁴.

Osim promjenama u organizaciji rada i zaposlenosti postindustrijska i informacijska društva obilježena su i sektorskim promjenama. Opada rad u industrijskom sektoru (posebno u zapadnoeuropskim državama), a raste rad u sektoru usluga koje obilježava sve veća feminizacija uslužnog sektora. Feminizacija označava porast udjela zaposlenih žena u nekim djelatnostima i sektorima, a gotovo uvijek je praćena većom koncentracijom žena na niže rangiranim i slabije plaćenim poslovima. Žene nisu zamijenile muškarce na sigurnim i bolje plaćenim poslovima već se događa porast broja žena u slabije plaćenim i nesigurnim zaposlenjima s nepunim radnim vremenom (Hakim, 1993 u Strangleman i Warren, 2008: 136). Unatoč feminizaciji pojedinih zaposlenja i većem udjelu žena u strukturi zaposlenosti, kapitalistički sustav i u eri postindustrijskog društva i deindustrijalizacije i dalje zadržava vrijednosti koje su povezane s dominantnim diskursima muškosti dok je rad žena i *drugih*

⁴ Podaci o učešću radne snage u radu s nepunim radnim vremenom pokazuju veću zastupljenost rada na nepuno radno vrijeme u ekonomski razvijenim zemljama EU u kojima više od 20% zaposlenih radi na nepuno radno vrijeme. Među članicama EU posebno iskaču Nizozemska s čak 61,1% žena i 19,7% zaposlenih muškaraca u nepunom radnom vremenu; zatim Austrija s 49,6% žena i 10,6% muškaraca; Njemačka s 47,5% žena i 10,5% muškaraca radi u nepunom radnom vremenu. Najniži udio zaposlenih u nepunom radnom vremenu je zabilježen u Bugarskoj (1,8% žena i 1,1% muškaraca). Jedino je u Rumunjskoj udio zaposlenih žena u nepunom radnom vremenu manji u odnosu muškarce (3% žena i 4,1% muškaraca radi s nepunim radnim vremenom). (Eurostat, 2022). Međunarodna organizacija rada (ILO) rad na nepuno radno vrijeme (eng. *part-time*) definira kao uobičajeno radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, odnosno kao određeni broj radnih sati koje radnik provede u radu kraćem od punog radnog vremena. Razlikuje se od zemlje do zemlje, a najčešće je to između 30 ili 35 sati tjedno ovisno o zakonodavstvu pojedinih zemalja (ILO, 1994).

marginaliziran (Strangleman i Warren, 2008: 137). Patrijarhalnost, kao uzrok depriviranosti žena u društvu, održava se u različitim društvenim i političkim uređenjima (Topolčić, 2001: 770).

Ublažavanje i otklanjanje nejednakosti na mikro i makro razinama između muškaraca i žena zahtijeva analizu i razumijevanje izvora nejednakosti i rodni odnosa u kućanstvu i na tržištu rada. Radi konceptualne jasnoće u radu se zastupa klasična i već poznata definicija i razlikovanje plaćenog i neplaćenog rada s obzirom na aktivnosti na tržištu i izvan njega. Plaćeni rad je rad za plaću / naknadu, a neplaćeni uključuje različite oblike rada koji su povezani uz potrebe obitelji i za koje se ne prima naknada, a uglavnom se odvijaju unutar doma / kućanstva.

U strukturi zaposlenih, žene su manje zastupljene u odnosu na muškarce u svim državama svijeta. U Hrvatskoj spolna raspodjela zaposlenosti ukazuje također na veću zastupljenost muškaraca u strukturi zaposlenih; 54,1% u odnosu na 45,9% zaposlenih žena (DZS, 2023).

Među zaposlenima žene su u većem postotku zaposlene u državnom i privatnom sektoru (59%), dok je više zaposlene muške radne snage aktivno u poslovnom sektoru (68,4%) (DZS, 2023). U u svim djelatnostima, osim u građevinarstvu⁵, žene su slabije plaćene u odnosu na muškarce (DZS, 2023). Rodni jaz u plaćama zastupljen je u svim državama članicama EU. Na razini Eu žene zarađuju oko 13% manje u odnosu na muškarce, dok je za Hrvatsku taj postotak nešto niži (11,2%) (Eurostat, 2022). Kada je riječ o nezaposlenosti, podaci također idu u korist muškaraca. Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2022. godini zabilježena je veća nezaposlenost žena u odnosu na muškarce; 57,4% nezaposlenih žena u odnosu na 42,6% muškaraca (HZZ, 2022). Najviše je nezaposlenih žena sa srednjoškolskim obrazovanjem u dobnim skupinama od 50 do 59 godina starosti (DZS, 2023) koje su s obzirom na okolnosti tržišta rada i dob teže zapošljiva skupina što ih često prisiljava na rad u različitim povremenim i sezonskim poslovima, te radom u tzv. *sivoj ekonomiji*.

Najistaknutiji podatak iz niza provedenih istraživanja o rodnoj podjeli kućanskog rada pokazuje da žene obavljaju većinu kućanskih poslova bez obzira na radni status (Bianchi i sur., 2000; Coltrane, 2000; DeVault, 1991, Gershuny i Sullivan, 2019; Greenstein, 1996; Klasnić, 2017; Morris, 1989; Man Yee, Sullivan i Gershuny; 2011; Tomić Koludrović, 2015; Tomić Koludrović i sur.; 2018; Topolčić, 2001). Unatoč smanjenim razlikama u plaćenom radu i zanimanjima te nekim promjenama u smjeru ravnopravnije podjele rada u kućanstvu, jedina

⁵ Ovakav podatak je očekivan s obzirom na to da većina žena u građevinarstvu radi na više rangiranim i bolje plaćenim poslovima u odnosu na muškarce. Ova razlika u plaćama između žena i muškaraca u građevinarstvu iznosi 10% (DZS, 2023).

profesionalna uloga koja ostaje potpuno ženska je ona domaćice / kućanice (Oakley, 2018; Gershuny i Sullivan, 2019). Ta neprekinuta veza žene i uloge kućanice i skrbnice, bez obzira na intenzitet opterećenosti plaćenim radom, temelj je ideologije rodnih uloga koja prožima i moderna društva (Oakley, 2018: 27).

Novija istraživanja pokazuju neke promjene u raspodjeli kućanskog rada i skrbi, a vezane su za udio vremena kojeg muškarci i žene provode u kućanskom radu i skrbi. Žene tako provode manje vremena u kućanskom radu, ali i dalje znatno više nego muškarci čiji se udio vremena u kućanskom radu povećao u odnosu na ranija razdoblja; dok se kod oba partnera povećao broj sati skrbi za djecu (Gershuny i Sullivan, 2019; Tomić Koludrović, 2015).

Nalazi provedenih istraživanja potvrđuju vezu između nekih čimbenika na mikro razini i količine vremena koju partneri provedu u kućanskom radu. Radni status i stupanj obrazovanja se uz dob i rod pokazuju glavnim čimbenicima rodne podjele i količine vremena provedenog u kućanskom radu (Bianchi i sur., 2000; Coltrane, 2000; Gershuny i Sullivan, 2019; Sayer u Treas i Drobnič, 2010).

Istraživači i teoretičari koji su analizama kućanskog rada pristupali iz ekonomske perspektive oslanjali su se na argumentaciju racionalnog odlučivanja koja slijedi odabir onog što je za kućanstvo svrhovito. To jest za kućanstvo je racionalno da osoba koja može zaraditi veću plaću na tržištu (uglavnom je to uvijek bio muškarac) bude zaposlena, dok bi osoba s manjim mogućnostima zarade na tržištu (to jest žena) trebala održavati kućanstvo (Gershuny i Sullivan, 2019). Teorija racionalnog izbora i vremenske dostupnosti za kućanski rad nailazi na kritike, posebno feminističkih teoretičarki koje podjele u kućanstvu tumače iz rodne perspektive. Kućanska podjela za feminističke teoretičarke nije rodno neutralna već očituje rodne odnose i ideologiju odnosa moći koji čine strukturu obitelji (Bianchi i sur., 2000). To se potvrđuje i nalazima istraživanja u kojima žene zarađuju više u odnosu na svoje partnere. Kako bi neutralizirale odstupanje od tradicionalnih rodnih normi i rodnih identiteta (dominantno muški hranitelj i žena koja zarađuje manje ako uopće), žene povećavaju svoje vrijeme u kućanstvu i skrbi za djecu ili pronalaze druge načine „normalizacije“ rodnih uloga kako bi održale partnerske / bračne odnose (Baxter i Hewitt, 2013; Bittman i sur., 2003; West i Zimmerman, 1987). Rođenje djeteta indikator je dodatnog opterećenja poslovima skrbi i snažna je determinanta raspodjele vremena i rodne podjele rada (Baxter, Hewitt i Haynes, 2008; Bianchi i sur., 2000; Craig i Mullan, 2010). Unatoč sudjelovanju očeva u nekim kućanskim poslovima i skrbi o djeci, roditeljstvo, odnosno rođenje djeteta dodatno učvršćuje tradicionalnu

rodnu podjelu u kućanstvu (Baxter i sur.; 2014), odnosno povećava vrijeme koje partneri provode u kućanskim poslovima i skrbi.

Istraživanja koja dokazuju rodni jaz u kućanskim poslovima među parovima u kojima žena zarađuje više od muškog partnera upućuju i na česte sukobe među partnerima koji se nalaze u raskoraku između tradicionalnih očekivanja i uspostavljenih normi o dominantnom muškom hranitelju i svakodnevne modernije stvarnosti u kućanstvu (Kühhirt, 2011). Društveno značenje modela muškog hranitelja konstruirano je kroz kulturni proces, odnosno javni rodni režim, a isto se odnosi i na ulogu roditelja, posebno majki. Iz tog razloga žene koje rade dulje tijekom radnog tjedna imaju potrebu *kompensirati nedostatak usklađenosti zaposlene majke s tradicionalnim rodnim ulogama tako što će planirati dodatne aktivnosti i kvalitetno vrijeme s djecom vikendom* (Bittman i Folbre, 2004: 140).

Otpornost patrijarhalnih praksi u kućanstvu, unatoč dekonstrukciji tradicionalnog modela muškog hranitelja, pokušava se objasniti nalazima istraživanja o stavovima i vrijednostima. Rezultati izdvojenih istraživanja pokazuju da su egalitarni stavovi o rodnim ulogama povezani s egalitarnijim praksama u kućanstvu. Također, u državama u kojima se putem institucionalnih aranžmana podupire razvoj karijera oba roditelja (eng. *dual-career couples*) ispitanici/e iskazuju egalitarnije stavove o rodnim ulogama (Lomazzi, Israel i Crespi, 2019) i otkriva se manja rodna razlika u podjeli kućanskih poslova (Fahlén, 2015). Odnosno, pokazuje se veza između emancipacijskih javnih politika, stavova i rodnih praksi u kućanstvu. U interpretaciji nalaza o povezanosti stavova i vrijednosti s rodnim praksama u kućanstvu društveni kontekst pojedinih država se također pokazuje važnim. Teorija povratnih informacija o politici ukazuje na vezu između javnih politika i stavova u populaciji, što znači da rodno osviještene nacionalne politike rada i obitelji kojima se podržavaju egalitarne obiteljske i poslovne prakse mogu pozitivno utjecati na stavove o rodnim ulogama (Lomazzi, Israel i Crespi, 2019). To jest, javne politike implicitno prenose ideju obiteljskih modela i rodnih uloga kroz prakse i norme koje potiču (Lomazzi, Israel i Crespi, 2019). Navedeno potvrđuju i podaci Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) o indeksu rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji i među zemljama članicama prema kojem se potvrđuje veza između indeksa rodne ravnopravnosti i praksi u kućanstvu. Tako su egalitarnije prakse zastupljenije u kućanstvima država s višim indeksom rodne ravnopravnosti (Švedska 83.9; Nizozemska 77.3; Danska 77.8) u odnosu na kućanstva država s nižim indeksom rodne ravnopravnosti (Grčka 53.4, Mađarska 54.2) gdje je izraženija neravnopravna podjela kućanskih poslova (EIGE, 2022).

Kućanski rad (eng. *household labour*) uvriježen je termin koji se najčešće koristi u istraživanjima o rodnim podjelama rada u kućanstvu, a koriste se još i pojmovi reproduktivni rad, neplaćeni kućanski poslovi, obiteljski poslovi. *Neplaćeni kućanski poslovi su fizički zahtjevni, bez prestiža i izolirajući* (Klasnić, 2017: 7). Obuhvaćaju svakodnevne i povremene poslove vezane uz održavanje kućanstva koji se rade radi dobrobiti obitelji, što uključuje i fizičke poslove, ali i upravljanje odnosima i brigu o članovima obitelji (Picchio, 2003).

Obiteljske prakse i strategije podjele kućanskog rada istraživači najčešće mjere preko vremena provedenog u rutinskim i nerutinskim kućanskim poslovima. U rutinske kućanske poslove svrstavaju se poslovi koje treba svakodnevno obavljati (priprema hrane i kuhanje, čišćenje, peglanje, pranje rublja i posuđa), dok nerutinski kućanski poslovi koji se obavljaju povremeno (npr. na mjesečnoj bazi) uključuju: popravke u kućanstvu, plaćanje računa, održavanje automobila, održavanje okućnice i stana itd. (Klasnić, 2017; Sayer u Treas i Drobnić, 2010). Briga o djeci i drugim zavisnim članovima obitelji spada u svakodnevne poslove skrbi, ali uključuje i neke povremene poslove (npr. kupnja opreme za školu, odlazak u doktora itd.). Svakodnevni poslovi brige o djeci uključuju igranje i učenje s djecom, vođenje u vrtić, hranjenje, mijenjanje pelena itd. (Klasnić, 2017).

Provedena istraživanja o rodnoj podjeli kućanskog rada pokazuju veću opterećenost žena svakodnevnim rutinskim kućanskim poslovima (kuhanje, čišćenje) u odnosu na muškarce, dok nerutinske kućanske poslove (popravci u kućanstvu) žene odrađuju rjeđe (Klasnić, 2017; Sayer u Treas i Drobnić, 2010; Tomić Koludrović, 2015; Tomić Koludrović, 2018). Također, istraživanja pokazuju neke promjene u vremenu kojeg žene i muškarci provode u kućanskom radu i skrbi. Žene provode nešto manje vremena u svakodnevnim tradicionalno „ženskim“ kućanskim poslovima, a povećava se vrijeme koje muškarci provode u nekim svakodnevnim rutinskim poslovima (npr. kuhanje, pranje suđa, kupovina, briga o ljubimcima) (Klasnić, 2017; Tomić Koludrović i sur., 2018).

Egalitarnije obiteljske prakse zastupljenije su u poslovima skrbi o djeci nego u svakodnevnim rutinskim kućanskim poslovima. Sve ili većinu rutinskih kućanskih poslova još uvijek dominantno (u 83% parova) obavljaju žene što pokazuje izrazitu rodnu neravnopravnost u kućanstvu (Klasnić, 2017: 24). Kada je riječ o procjeni vremena provedenog u kućanskim poslovima u jednom tjednu, žene provedu trostruko više vremena obavljajući rutinske kućanske poslove u odnosu na muške partnere (Klasnić, 2017: 24).

Skrb o djeci, to jest svakodnevni poslovi skrbi o djeci podijeljeni su među partnerima ravnopravnije nego što je to slučaj s rutinskim kućanskim poslovima (Klasnić, 2017; Tomić

Koludrović i sur., 2018). Poslovi skrbi o djeci koje muškarci i žene obavljaju ravnopravnije su igranje, čuvanje i šetnja s djecom, dok svakodnevne poslove kao što su: priprema i hranjenje djece, mijenjanje pelena, pomaganje u učenju žene i dalje učestalije obavljaju od svojih partnera (Klasnić, 2017: 31; Tomić Koludrović i sur., 2018: 98)

U recentnijim istraživanjima o kućanskom radu osim fizičkih kućanskih poslova problematiziraju se i nefizičke aktivnosti kućanskog rada koje su do nedavno u istraživanjima, posebno kvantitativnim, bile najčešće izostavljene. Nevidljive nefizičke aktivnosti, to jest misaoni rad (na primjer izrada rasporeda aktivnosti i vođenje računa da se svi zadaci obave) koji se može obavljati odvojeno od fizičkog rada i obavlja se tijekom cijelog dana u funkciji je vođenja kućanstva, a u literaturi se konceptualizira kao mentalni ili kognitivni rad (Daminger, 2019; Dean i sur., 2021; Mederer, 1993; Robertson i sur., 2019). Mentalni ili kognitivni rad uključuje predviđanje potreba, prepoznavanje opcija i mogućnosti za njihovo ispunjavanje, donošenje odluka i praćenje napretka (Daminger, 2019), odnosno obuhvaća menadžerske dužnosti upravljanja kućanstvom (Mederer, 1993). Podjela mentalnog rada među partnerima također je orodnjena što znači da žene obavljaju većinu kognitivnog rada povezanog uz skrb o djeci (npr. praćenje školskog rasporeda) i svakodnevne rutinske poslove (npr. planiranje obroka) (Daminger, 2019; Klasnić, 2007; Tomić Koludrović i sur., 2018), dok partneri iz korpusa aktivnosti mentalnog rada češće upravljaju financijama (Daminger, 2019). Također, žene uglavnom vode brigu i da svi zadaci u kućanstvu budu obavljani, podsjećaju i partnere na obavljanje različitih kućanskih poslova što proizvodi nejednakosti i u korištenju vremena i u raspodjeli odgovornosti vezano za kućanstvo (Daminger, 2019). Mentalni rad, možda čak u većoj mjeri nego rutinski svakodnevni kućanski poslovi, otežava ravnotežu između obiteljskog i profesionalnog života jer se obavlja istovremeno s više drugih aktivnosti tijekom dana i sastoji se od niza misaonih zadataka koji su povezani s fizičkim poslovima⁶, ali se ne prepoznaje kao rad (Daminger, 2019).

Osim mentalnog rada, u nevidljivi kućanski rad autori ubrajaju i emotivni rad koji se u kućanstvu odnosi na aktivnosti koje se smještaju u okvir ljubavi i brige (npr. preuzimanje inicijative nakon svađe, održavanje veza s rodbinom i prijateljima, podrška partneru i djeci u različitim emotivnim i intimnim situacijama). Emotivni rad usmjeren je na pružanje emocionalne podrške članovima obitelji i na poboljšanje njihove dobrobiti (Erickson, 1993).

⁶ Na primjer, praćenje termina za pregled kod liječnika, planiranje kupovine za školsku priredbu djeci, itd. su aktivnosti mentalnog rada, ali najčešće su još praćene i konkretnim fizičkim aktivnostima koje također obavljaju uglavnom žene.

Ericksonova (1993) konceptualizacija emocionalnog rada upućuje na pokušaje ljudi da učinkovito upravljaju emocionalnim stanjima unutar intimne veze, a uključuje npr. prepoznavanje važnosti osjećaja partnera, ohrabrivanje, započinjanje razgovora, iskazivanje poštovanje itd.

Početno, prije ulaska u analitički fokus istraživanja i rasprava o kućanskom radu, emotivni rad se problematizirao u kontekstu plaćenog rada. Emotivni rad prva definira Hochschild (1983) kao reguliranje ili upravljanje emocionalnim izrazima s drugima u kontekstu vlastite profesionalne uloge, a što je detaljnije prezentirano u idućem potpoglavlju 2.2.2. *Emocionalni rad u radnom procesu*.

2.2.2. Emocionalni rad u radnom procesu

Sociološka istraživanja emocionalnog rada novijeg su datuma. Prvo se u društvenim istraživanjima emocionalni rad istraživao u kontekstu plaćenog rada⁷, to jest preko radnih iskustava niže rangiranih zaposlenika/ca (npr. istraživanja Hochschildove o profesionalnim iskustvima inkasatora i zrakoplovnih poslužitelja/ica), a zatim unatrag dva desetljeća sve su zastupljenija istraživanja o emocionalnom radu u kućanstvu čime se analitička optika o kućanskom radu dodatno proširuje. Istraživanje Hochschildove (1983) skrenulo je pozornost na nevidljivi dio plaćenog i neplaćenog rada koji upravljamo i obavljamo ga u skladu s društveno prihvaćenim i uvriježenim normama i pravilima, profesionalno (emocionalni rad) i privatno (emotivni rad). U ovom poglavlju naglasak je na emocionalnom radu koji se razmatra u kontekstu plaćenog zaposlenja na način da se teorijski uvidi o emocionalnom radu prikazuju u vezi s temom ovog istraživanja.

⁷ Objavom knjige *The Managed Heart: the Commercialization of Human Feeling* (1983) sociologinje Arlie Hochschild emocije se kao predmet istraživanja počinju prepoznavati i u sociologiji. Hochschild je u svojoj knjizi prikazala rezultate istraživanja o emocionalnom radu inkasatora i stjuardesa na temelju kojih konceptualizira emocionalni rad i razvija teoriju o emocionalnom radu u kontekstu radne uloge. Inspiraciju za svoje istraživanje i teoriju o emocionalnom radu Hochschildova pronalazi u ranije objavljenoj studiji sociologa C. Wright Millsa *Bijeli ovratnik* (1951) u kojoj Mills opisuje oblikovanje nove klase poduzetnika u američkom kapitalističkom društvu, te kroz proživljena iskustva prodavača pokazuje kako njihova osobnost postaje dio usluge i tako se prodaje (Hochschild, 2012).

Emocionalni rad u kontekstu uslužnog rada odnosi se na upravljanje osjećajima u cilju stvaranja javno prihvatljivog prikaza lica i tijela (Hochschild, 1983; 2012). Osim na upravljanje emocijama, kao što to radi Hochschild, neki autori se u analizi emocionalnog rada fokusiraju na ponašanja jer ukazuju kako primatelji *usluga izravno promatraju stvarno ponašanje ili usklađenost s pravilima prikaza* (Ashforth i Humphrey, 1993: 90). Neka pravila, to jest kriteriji uspješnog prikazivanja *prihvatljivog prikaza lica i tijela* određeni su organizacijskim i profesionalnim očekivanjima te društvenim normama (Ashforth i Humphrey, 1993). Izražavanje i upravljanje emocijama upravljano je dodatno i pravilima zanimanja koja su postavljena tako da određuju prihvatljive i neprihvatljive emocije i ekspresije radnika/ca na radnom mjestu i u interakciji s kupcima (Morris i Feldman, 1996).

Radnici/e u uslužnom sektoru su kroz svakodnevni rad u interakciji s kupcima, klijentima i kolegama/cima s kojima komuniciraju na različite načine. Međutim, svakodnevna poslovna ili neformalna komunikacija i zajednički rad nužno ne znači upravljanje emocijama, to jest emocionalni rad. Hochschild (1983; 2012) razlikuje dvije forme ili tipa emocionalnog rada; svrhovito potiskivanje ili izazivanje osjećaja u svakodnevnom životu (*eng. emotion work*) i upravljanje emocijama koje se radi za naknadu/plaću kao dio posla (*eng. emotional labour*). To znači da emocionalni rad koji se obavlja za naknadu zahtijeva određeni napor i predstavlja profesionalni zahtjev, odnosno ima određenu razmjensku vrijednost, to jest komodificira se (Hochschild, 1983; 2012). Izražava se stvarnom (dubinskom) ili površnom glumom te iskazivanjem stvarnih osjećaja (Ashforth i Humphrey, 1993). Osim u interakcijama, emocionalni rad se odvija i izvan interakcija i pružanja usluga klijentima, a uključuje i upravljanje vlastitim i emocijama drugih (Pugliesi, 1999). Tako se razlikuje emocionalni rad usmjeren na pojedinca i na druge.

Intenzitet emocionalnog rada povezan je i s radnom ulogom. Tako će zahtjevi poslodavca za reguliranje emocija biti veći što radna uloga zahtijeva više društveno prilagođeno ponašanje (Morris i Feldman, 1996). Radna uloga u kojoj jesmo tijekom radnog dana zahtijeva ne samo upravljanje emocijama već i određeni stav, odnosno umjetno stvorenu prezentaciju koja se u različitim radnim ulogama i na različitim poslovima događa u manjem ili većem intenzitetu (Hochschild, 2012).

Upravljanje emocijama u skladu sa zahtjevima radne uloge postaje neizbježna i standardizirana sposobnost koja se afirmira kroz termin *profesionalnost*, a sadržana je u gotovo svim pravilnicima i standardima poslovnih subjekata (Hochschild, 2012: 186). Tako emocije

postaju dio javnog poslovnog procesa, počinju se prodavati kao rad i usluga, upravljane su motivima za većom zaradom i pod utjecajem su profesionalnih organizacija i društvenog inženjeringa (Hochschild, 2012). Ovaj proces prijelaza emocionalnog sustava iz privatnog u javnog područje Hochschildova naziva *transmutacijom emocionalnog sustava* (Hochschild, 2012: 19).

Počeci istraživanja emocionalnog rada u radnom procesu obuhvaćaju radnike/ce na nižim hijerarhijskim razinama u organizacijskoj strukturi (Hochschild, 1983). Međutim, emocionalni rad zastupljen je i u radnim procesima i poslovima onih na rukovodećim i upraviteljskim pozicijama kao i kod samozaposlenih i poduzetnika/ca od kojih se očekuje (samo)reguliranje vlastitih emocija, identifikacija i upravljanje emocijama zaposlenika/ca, kupaca i klijenata (Vial i Cowgill, 2022). Pokretanje vlastitog poslovnog subjekta, odnosno samozaposlenost, jest na određeni način (društvena) izvedba s kojom je povezan emocionalan rad i osjećaji pojedinca kojeg uz vlastiti posao vežu (intenzivni) osjećaji privrženosti, predanosti, entuzijazma, povezanosti, strasti, radosti, napornog rada i izgaranja. S obzirom na to da se emocionalna stanja samozaposlenih mogu istraživati iz različitih disciplina, sociološka analiza emocionalnog rada utemeljena je u društveno konstruktivistički pristupu prema kojem se značenja o emocionalnom radu društveno proizvode u interakcijama s drugima, a pri čemu se u oblikovanju i strukturiranju značenja dodatno uočava važnost jezika i diskursa (Simpson i sur., 2015).

Samozaposleni emocionalnim radom upravljaju dvostruko, na način da sami upravljaju vlastitim emocijama, te zahtjeve iz emocionalnog rada postavljaju i pred druge zaposlenike/ce čime ih na određeni način i kontroliraju (Hochschild, 1983). Dakle, zahtjev upravljanja emocijama postavljaju sebi, ali i drugim zaposlenicima/cama ako ih zapošljavaju. Razlike u opsegu i intenzitetu emocionalnog rada samozaposlenih postoje s obzirom na djelatnost u kojoj djeluju i s obzirom na njihov status, to jest djeluju li kao portfeljni radnici/e i zapošljavaju li dodatne zaposlenike/ce, te s obzirom na to djeluju li u uslužnom sektoru i u stalnom su kontaktu s kupcima što zahtijeva stalno obavljanje emocionalnog rada ili rade samostalno neke poslove koji zahtijevaju minimalno upravljanje emocijama bez velike interakcije s klijentima. Ako zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce emocionalni rad samozaposlenih usmjeren je na stvaranje poticajnog radnog okruženja, timskog zajedništva i podrške, slijeđenje organizacijskih ciljeva, izbjegavanje sukoba i ljutnje te, ako se radi o pružateljima usluga, upravljanje emocijama u interakciji s kupcima. Emocionalni rad samozaposlenih usmjeren prema sebi samima događa se pri donošenju poslovnih odluka, ali i tijekom obavljanja poslovnih zadataka kada uslijed

velikog radnog opterećenja i rokova (samo)zaposlenik/ca upravlja vlastitim emocijama. Samozaposleni u uslužnim djelatnostima suočavaju se s vrlo visokim intenzitetom emocionalnog rada koji je dodatno intenziviran zbog nesigurnosti zaposlenja, a što samozaposlene može dovesti u odnosu na zaposlenike/ce u standardnim zaposlenjima, u stanje većeg stresa i mentalnog iscrpljivanja, to jest izgaranja.

Emocionalni rad podložan je kontroli i nadzoru poslodavaca (Pugliesi, 1999: 126) i zato samozaposleni koji zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce istovremeno imaju moć upravljanja i nalaganja strukture (organizacijskog) emocionalnog rada, ali su i sami kao pružatelji usluga u svom radnom procesu izloženi tim zahtjevima. Unutar svog poslovnog subjekta samozaposleni samostalno definiraju prihvatljivo ili poželjno emocionalno izražavanje, a ono je najčešće refleksija društveno prihvatljivih normi i pravila prikazivanja emocija u određenom poslovnom kontekstu u kojem kupci zahtijevaju da se osjećaju opušteno i cijenjeno. Emocionalni rad samozaposlenih, ali i drugih radnika/ca u uslužnom sektoru, odnosi se stoga na prikrivanje emocija koje bi klijenti ili kupci mogli doživjeti negativno, te stalnu predanost iskazivanju pozitivnih ili od kupca i klijenata očekivanih reakcija (npr. srdačno pozdravljanje, podržavajuće reakcije i suosjećanje itd.). Tako se pružatelji usluga pridržavaju normi i pravila prikazivanja glumom i izražavanjem emocija koje mogu biti iskrene i spontane, ali su uglavnom regulirane i upravljane očekivanjima dobre usluge koja se mora ispuniti (Ashforth i Humphrey, 1993: 89). Dakle, emocionalni rad uključuje *aktivne strategije modificiranja, stvaranja ili prikazivanja odgovarajućih emocija tijekom odnosa i interakcija* (Pugliesi, 1999: 126). Hochschild (1983) ukazuje kako iskazivanje prilagođenih emocija i reakcija može negativno utjecati na radnike/ce, a intenzitet i učestalost emocionalnog rada ovisi i o zanimanjima i radnim zadacima. Tako veći intenzitet emocionalnog rada osjećaju zaposlenici/e u pozivnim centrima, u bankama i agencijama za potraživanje dugova, njegovateljice, frizerke i druga zanimanja iz djelatnosti uljepšavanja.

Dugotrajnim obavljanjem emocionalnog rada radnici/e stvaraju rutinizirane obrambene osjećaje i strategije koji ih otuđuju od pravih osjećaja (Hochschild, 1983). Intenzivan emocionalni rad u radnom procesu koji zahtjeva učestalu primjenu obrambenih strategija i veće ulaganje emocionalnog rada, stvara najčešće negativne osjećaje i dovodi do velikog stresa i izgaranja (Hochschild, 1983; 2012; Pugliesi, 1999), i to pogotovo u plaćenom radu kada (samo)zaposlenici ne mogu birati klijente i kupce.

Analiza emocionalnog rada temelji se na shvaćanju emocija kao društvenog konstrukta oblikovanog neposrednom okolinom i društveno-kulturnim strukturama, te su ugrađeni u društvene odnose i strukture moći (Hochschild, 1983). Zato je i emocionalni rad određen strukturama rodnog režima; privatnog u kućanstvu i među partnerima, a javnim rodnim poretkom na tržištu rada i u profesionalnim odnosima. U kućanstvu, emocionalni rad uglavnom obavljaju žene, a u radnom procesu rodne razlike manifestiraju se na različite načine. Zbog društvenih očekivanja povezanih s rodnim ulogama od žena se čak i na radnom mjestu učestalije u odnosu na muškarce očekuje afektivniji iskaz emocija (Vial i Cowgill, 2022). Također, od žena se očekuje da iskazuju pozitivne osjećaje i veselje na radnom mjestu, a za pomoć kolegama ne dobivaju iskaz zahvalnosti i podrške kao što to dobivaju muškarci, jer se u usporedbi s muškarcima žene uglavnom ocjenjuje s obzirom na više standarde u pogledu obavljanja emocionalnog rada (Heilman i Chen, 2005. u Vial i Cowgill, 2022). Također, žene su zastupljenije u zanimanjima i djelatnostima u kojima se češće zahtijeva samoregulacija ili prikazivanje emocija, odnosno ponašanje usklađeno s određenim emotivnim stanjima drugog (npr. skrbnička ili odgajateljska zanimanja). To znači da je u nekim zanimanjima emocionalni rad neodvojiv od ostalih radnih zadataka i poslova kojima se doprinosi organizacijskim ciljevima tvrtke i poslodavca.

2.2.3. Odnos profesionalne i obiteljske uloge zaposlenih žena

Odnos profesionalne i obiteljske uloge u znanstvenoj se literaturi problematizira u kontekstu ravnoteže ili usklađivanja posla i obitelji (*eng. work-life-balance*), intenziteta i sukoba na relaciji obitelj-posao (*eng. family-work-conflict*) ili posao-obitelj (*eng. work-family-conflict*). Iako se termini usklađivanje i sukob privatnog i poslovnog života često naizmjenično koriste, u ovom radu koristi se pojmovno određenje Greenhaua i Buetella koji odnos obiteljske i profesionalne sfere života definiraju u kontekstu sukoba jer *obveze profesionalnog i obiteljskog života nije moguće uskladiti, i višestruko su nespojivi* kao u konačnici i radna i obiteljska uloga (Greenhaus i Buetell, 1987: 77).

Sukob obiteljske i radne uloge odražava nemogućnost usklađivanja zahtjeva obiteljskog i radnog života koji su u kontekstu intenzivnog roditeljstva i višestrukog opterećenja iz plaćenog rada sve veći. *Nekompatibilnost* ova dva područja života (Greenhaus i sur., 2003) zaposlene roditelje, posebno majke, dovodi do stanja pretjerane opterećenosti i stresa. Osjećaju se neučinkovitim u svojim ulogama (Greenhaus i sur., 2003) što se dodatno pojačava s većim brojem djece i s većom odgovornosti i složenosti zadataka iz plaćenog rada.

Odnos poslovnog i obiteljskog života analizira se u odnosu na različite čimbenike; radne, osobne i kontekstualne. Utjecaj nekih obiteljskih čimbenika (npr. mala djeca i više djece u kućanstvu, skrb za starije članove obitelji, podjela rada u kućanstvu) i karakteristika rada (prekovremeni rad, nesigurnost posla, promjena smjena u kratkom roku, viša razina odgovornosti u radnom procesu itd.) negativno utječu na odnos obiteljske i poslovne sfere, to jest povećaju intenzitet i razinu sukoba na relaciji obitelj-posao, te posao-obitelj (Byron, 2005). Međutim, razina intenziteta određene skupine čimbenika koji proizvode sukob ove dvije razine života ovisi o jačini intenziteta pojedine skupine. Tako autori analiziraju koja skupina čimbenika i u kojem intenzitetu utječe na sukob obiteljske i radne uloge, to jest koji čimbenici više djeluju i uzrokuju konflikt i u kombinaciji s kojim socio-demografskim karakteristikama pojedinaca se još dodatno povećavaju. Čimbenici koji utječu na intenzitet sukoba posao-obitelj proizlaze iz rada i odnose se na karakteristike i uvjete rada (produljeno radno vrijeme, prekovremeni rad i rad vikendom, dodatan rad od kuće nakon dolaska s posla, itd.) i djeluju kao dodatni stresori i faktori sukoba u obiteljskom životu. S druge strane čimbenici koji utječu na sukob obitelj-posao povezani su s obiteljskim zahtjevima i djeluju negativno na radni proces te povećaju razinu sukoba obiteljske i radne uloge pojedinca.

Ovaj odnos konflikta nije jednosmjernan, to jest nisu obiteljske potrebe i zahtjevi jedini uzrok sukoba niti je to samo posao. Ovaj sukobljeni odnos je dvosmjernan, te govorimo o dva tipa sukoba: (1) posao-obitelj i (2) obitelj-posao. Sukob posao – obitelj ukazuje da zahtjevi iz plaćenog posla otežavaju osobi da se potpuno posveti obitelji, a sukob obitelj-posao upućuje da su obiteljski zahtjevi ometajući na poslu zbog čega se osoba ne može potpuno posvetiti radnim obvezama, a što može narušiti odnose na poslu i usporiti profesionalni napredak (Greenhaus i Buetell, 1987; Čudina-Obradović i Obradović, 2000; Frone i sur.,1996).

Znanstvena literatura o odnosu obiteljskog i profesionalnog života zaista je obimna, ali empirijski podaci ukazuju na neusklađenost i suprotnosti nalaza istraživanja (Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Pregledom recentnih istraživanja o ovoj temi uviđa se da je

plaćeni rad češće izvor sukoba, to jest sukob posao-obitelj je kod mnogih zaposlenih roditelja učestalija. Također, istraživanja ukazuju i na povezanost sociodemografskih, obrazovnih i profesionalnih karakteristika, te društvenog okruženja i javnopolitičkog okvira na smjer i intenzitet sukoba između poslovnog i obiteljskog života zbog čega se istražuju u širem analitičkom okviru modela *radno-obiteljsko sučelje* (eng. *work-family interface*) (Čudina-Obradović i Obradović, 2001: 792). U sklopu ovog modela proučava se utjecaj radnog stresa na obitelj i obiteljskog stresa na rad, a dodatno se analizira utjecaj zaposlenosti kao posebnog izvora stresa na radno, bračno i životno zadovoljstvo pojedinca te njegovo psihičko i fizičko zdravlje (Čudina-Obradović i Obradović, 2001: 792).

Pitanje usklađivanja poslovnog i obiteljskog života prepoznaje se i na razini javnih politika i to ne više isključivo kao instrument povećanja zapošljivosti žena već se razmatra u kontekstu ostvarenja ciljeva socijalne države i poboljšanja sustava socijalnog osiguranja; npr. suzbijanje siromaštva, poboljšanje obrazovnih ishoda, povećanje ljudskog kapitala, ublažavanje socijalnih i rodni razlika (Dobrotić, 2015). Iako se postavlja kao jedan od prioriteta politike Europske unije u području rodne ravnopravnosti, pitanje ravnoteže obiteljskog i profesionalnog života žena i muškaraca ipak se rješava u okvirima nacionalnih država koje osmišljavanjem različitih mjera nastoje ovaj sukob ublažiti. Analize pokazuju da u nekim zemljama (npr. Francuska) 'državne potpore za obitelj' nisu ostvarile pozitivan učinak na ublažavanje sukoba posao-obitelj, dok je znatno niži sukob između posla i obitelji zabilježen nakon provedenih mjera u skandinavskim zemljama (npr. Finska i Norveška). U Hrvatskoj sustavi javnih usluga skrbi za djecu i starije nisu dovoljno razvijeni i primarno su na raspolaganju zaposlenim roditeljima zbog čega je odgovornost i posao skrbi velikim dijelom prebačena na obitelj što nezaposlenim roditeljima otežava pristup tržištu rada, a zaposlenima usklađivanje obiteljske i radne uloge (Laklija i Dobrotić, 2009; Dobrotić i sur., 2010). S obzirom na izraženu centralizaciju Hrvatske i neravnomjernu razvijenost županija ne iznenađuju ni nalazi istraživanja Dobrotić i sur. (2010) koji ukazuju na izražene regionalne razlike u kontekstu pokrivenosti programima skrbi za djecu (vrtići i jaslice). Razlike na razini regija povezane su s modelom financiranja sustava skrbi koji je decentraliziran i prebačen na jedinice lokalne samouprave i prioritetno namijenjen zaposlenim roditeljima. Županije koje imaju nižu stopu ekonomske razvijenosti (istočna Hrvatska) imaju i niži obuhvat skrbi za djecu i manje mogućnosti financiranja kvalitetnih sustava skrbi za djecu, dok obalne županije (srednja Dalmacija) visok obuhvat djece predškolskom skrbi (Dobrotić i sur., 2010). S obzirom na to da

su sustavi skrbi za djecu primarno usmjereni na zaposlene roditelje, a nezaposlenima je pristup sustavima skrbi za djecu otežan onda je teško i za očekivati eksponencijalnu stopu ekonomskog rasta županija i zaposlenosti, pogotovo ženske radne snage (Dobrotić i sur., 2010).

Prevladavanje sukoba posao-obitelj / obitelj-posao i kontinuitet karijera oba zaposlena roditelja, ali i povećanje zapošljivosti žena gotovo nije moguće bez kvalitetnih i dostupnih usluga skrbi za djecu (Dobrotić i sur., 2010). Institucionalizirana skrb za djecu olakšava pristup tržištu rada i umanjuje sukob obiteljske i radne uloge, pogotovo ženama koje još uvijek u većini obavljaju kućanske poslove i skrbe o djeci. Uloga i važnost javnih sustava skrbi za djecu posebno se pokazuje u okolnostima, što je slučaj i u Hrvatskoj, kada raste zaposlenost žena i obitelji s dva roditelja hranitelja, a opada dostupnost pomoći starijih članova obitelji (npr. baka servisa) u skrbi za djecu (Dobrotić i sur., 2010). Također, kvalitetne i dostupne usluge skrbi za djecu mogu smanjiti i utjecaj diskriminatornih praksi poslodavaca i tržišta rada (Dobrotić i sur., 2010).

Viša razina sukoba na relaciji posao-obitelj i radnog stresa povezana je s radnim opterećenjem, vremenom provedenim u radnom procesu, promjenjivim satnicama i radnim vremenom, te emocionalnom zaokupljenošću radom koja ukazuje na vrijednost koju pojedinac pridaje plaćenom radu (Čudina-Obradović i Obradović, 2001; Frone i sur., 1996).

Neravnopravna podjela kućanskog rada i skrbi, prisustvo malodobne djece i drugih zavisnih članova u obitelji, manjak emocionalne podrške partnera i veća emocionalna zaokupljenost koja proizlazi iz intenzivnog roditeljstva proizvodi višu razinu obiteljskog stresa i sukoba na relaciji obitelj-posao (Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Na razinu intenziteta sukoba obitelj – posao i na nemogućnost usklađivanja poslovne i obiteljske sfere dodatno negativno utječe nedovoljno razvijen javni sustavi socijalne skrbi, to jest javnih servisa za odgoj i čuvanje djece (Čudina-Obradović i Obradović, 2001; Annink, den Dulk i Steijn, 2016), kao i stupanj rodne ravnopravnosti u društvu, a što potvrđuje vezu između kontekstualnih čimbenika i intenziteta sukoba između poslovnog i privatnog života (Hagqvist i sur., 2018).

Kako bi se ublažio intenzitet sukoba radne i obiteljske uloge kod zaposlenih pojedinaca na razini obitelji potrebno je uspostaviti egalitarne prakse u podjeli kućanskog rada i skrbi o djeci i to u vidu stvarnog preuzimanja dijela posla i odgovornost u kućanstvu, te povećati emocionalnu podršku i razumijevanje partnera u situacijama prevelike opterećenosti radnim procesom (Čudina-Obradović i Obradović, 2001). Razina stresa koja proizlazi iz radnog procesa može se umanjiti boljom organizacijom rada, uspostavom učinkovitih javnih servisa i

razumijevanjem položaja zaposlenih roditelja s obzirom na obiteljske zahtjeve, fleksibilnijim radnim vremenom uz mogućnost povremenog izostanka s posla radi obavljanja aktivnosti povezanih uz obitelj i skrb o djeci (Čudina-Obradović i Obradović, 2001).

Društvene okolnosti i javnopolitički okvir također su povezani s obiteljskim praksama zaposlenih roditelja, to jest mogu pozitivno ili negativno utjecati na razinu sukoba obiteljske i radne uloge zaposlenih žena i muškaraca. Na razini društva potrebno je povećati razinu rodne ravnopravnosti općenito jer se pokazuje negativan utjecaj javne patrijarhalne strukture i javnopolitičkog diskursa na živote pojedinaca, odnosno na nemogućnost usklađivanja poslovnog i privatnog života, a što se dodatno intenzivira kod zaposlenih žena i to posebno u statusu viših zanimanja i samozaposlenih koje zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce (Annink, den Dulk i Steijn, 2016; Hagqvist Toivanen i Bernhard-Oettel, 2018).

Samozaposleni su u odnosu na druge oblike zaposlenja kao grupa zanemareni u analizi sukoba obiteljske i poslovne uloge (Annink, den Dulk i Steijn, 2016). Žene najčešće zbog fleksibilnosti radnog vremena i mogućnosti samostalnog upravljanja karijerom ulaze u samozaposlenost kako bi lakše uskladile zahtjeve obiteljske i radne uloge (Annink, den Dulk i Steijn, 2016). Međutim, nalazi istraživanja o sukobu posla i obitelji samozaposlenih nisu ujednačeni. Tako nalazi nekih istraživanja ukazuju na pozitivan efekt samozaposlenosti, odnosno na nižu razinu intenziteta sukoba posao-obitelj kod samozaposlenih roditelja, dok dio istraživanja ukazuje suprotno, to jest na negativan utjecaj samozaposlenosti koja povećava razinu sukoba na relaciji posao-obitelj (Annink, den Dulk i Steijn, 2016). Dodatne analize rasvjetljuju razlog neujednačenosti rezultata. Prvo se usporedbom statusa zaposlenja (standardno zaposlenje ili samozaposlenost) i intenziteta sukoba posao-obitelj uočava veći intenzitet sukoba kod samozaposlenih u odnosu na zaposlene u standardnim oblicima zaposlenosti (Annink, den Dulk i Steijn, 2016). Međutim, dodatna analiza pokazuje da su te razlike posredovane opterećenjem i zahtjevima posla (radno vrijeme, nesigurnost, više odgovornosti u radnom procesu i više ovlasti) (Annink, den Dulk i Steijn, 2016; Schieman, Whitestone, i Van Gundy, 2006). Također, unutar skupine samozaposlenih postoje razlike u intenzitetu sukoba s obzirom na tip samozaposlenosti. Samostalni radnici osjećaju manji intenzitet sukoba posao-obitelj u odnosu na druge oblike samozaposlenih (Bozzon i Murgia, 2021), a među samozaposlenima koji zapošljavaju dodatne radnike žene imaju posebno izražen sukob između poslovne i obiteljske sfere (Betttac i Probst, 2021).

Dakle, visoka razina zahtjeva iz plaćenog rada i više odgovornosti vezanih uz radnih proces negativno su povezani s intenzitetom sukoba posao-obitelj, odnosno povećavaju sukob poslovnog i obiteljskog života koji može biti ublažen podrškom partnera jer podrška supružnika i drugih članova obitelji ima pozitivan učinak na smanjenje intenziteta sukoba posao – obitelj (Annink, den Dulk i Steijn, 2016). Povećani sukob poslovnog i obiteljskog života osjećaju i muškarci i žene u zanimanjima višeg statusa u odnosu na muškarce i žene zaposlene u zanimanjima nižeg statusa (Schieman, Whitestone, i Van Gundy, 2006), a rod se pokazuje u svim zanimanjima i oblicima zaposlenosti kao primaran čimbenik visokog intenziteta sukoba obiteljske i radne uloge.

2.3. Karijere samozaposlenih žena

2.3.1. Karijere u rodnoj perspektivi

Razumijevanje pojma karijera u svakodnevnom životu, ali i u znanstveno-stručnim krugovima povezuje se uz plaćeni rad. Definira se kao profesionalni razvojni put i napredak koji se događa u kontekstu plaćenog rada i linearnog je tijeka - što znači da se kreće od ulaska u svijet plaćenog rada do profesionalnog vrhunca (uspostavljanja u polju), te opadanja, to jest smanjivanja radnog i profesionalnog elana u nekim starijim godinama pred umirovljenje (Patton, 2015). Dakle, karijera zahvaća niz radnih iskustava tijekom vremena (Arthur i sur., 1999) u jednom ili više različitih zanimanja.

Za Blusteina (2006. u Patton, 2015) pojam karijera gotovo uvijek se primjenjuje na radne biografije pripadnika/ca srednje i više srednje klase čiji linearni karijerni put uključuje razdoblje obrazovanja, neprekinutog perioda rada s punim radnim vremenom (često u jednom zanimanju) i umirovljenje (Patton, 2015). Međutim, nisu svi karijerni trajektoriji tako idealno tipski. Različite individualne karakteristike, obiteljske i društvene okolnosti utječu na (ne)linearnost karijernih putanja što je potvrđeno nizom recentnih istraživanja (Adamović, 2011; Cohen, 2014; Fraga i Rocha de Oliveira, 2022; Patton, 2015; Van der Heijden i De Vos, 2015; Zimmerman i Clark, 2016) koja nude razumijevanje posebnosti karijernih trajektorija, ali i promjena zaposlenja i prekida karijera. Prijelazi i prekidi radnih putanja su periodi tijekom kojih

osoba mijenja radnu ulogu ili preuzima drugu, te mijenja i odnos prema određenoj ulozi (Louis, 1980. u Sullivan i Al Ariss, 2021). Recentna literatura o prijelazima tijekom karijera prikazuje pet glavnih teorijskih perspektiva o prijelazima tijekom karijera; (1) karijerne faze (ili stadiji) koje su predvidljivi (npr. zbog dobi); (2) perspektiva odlučivanja koja ispituje čimbenike koji utječu na odluke o promjeni karijera ili na odluku o ostanku u jednom zaposlenju i karijeri; (3) perspektiva prilagodbe prema kojoj se pojedinci prilagođavaju prijelazima u karijerama i novim karijerama; (4) relacijska perspektiva koja ukazuje da su razlozi promjena (prijelaza i prekida) tijekom karijernih putanja društveno utkani, te (5) identitetska perspektiva prema kojoj promjene identiteta mogu potaknuti i promjene u karijernom putu i obratno (Sullivan i Al Ariss, 2021).

Sociološka istraživanja o karijerama analiziraju karijerne trajektorije u odnosu prema različitim socioekonomskim strukturama, okolnostima na tržištu rada i s obzirom na društveno-kulturni kontekst u kojem su pozicionirani subjekti istraživanja.

S obzirom na dugi period smještenosti žena isključivo u „neradnim“ obiteljskim ulogama i neplaćenom radu, karijere su se do polovice 20. stoljeća vezivale isključivo uz hranitelja obitelji, to jest muškarca koji sudjeluje u plaćenom radu izvan kućanstva, dok je žena opstajala u ulozi njegovateljice i kućanice na koju se pojam karijere nije primjenjivao. Dakle, pojam karijere se do ulaska žena na tržište rada izjednačavao isključivo s plaćenim radom muškaraca (Patton, 2015). Masovnijim ulaskom žena na tržište rada i povećanjem broja zaposlenih žena dolazi do dekonstrukcije modela *muški hranitelj – žena njegovateljica*. Dodatno pod utjecajem ženskih pokreta i rodno osviještenih javnih politika, mijenja se i diskurs o karijerama. Sudjelovanjem žena u plaćenom radu postaje jasno da radna uloga pojedinca nije i ne može biti odvojena od obiteljske uloge, a što se prvo uočava kroz pitanje skrbi o djeci (Patton, 2015). Uočava se da karijere imaju širi kontekst od plaćenog rada i da zahvaćaju i privatnu dimenziju.

Promjena diskursa o karijerama vjerojatno se ne bi dogodila bez ženske participacije na tržištu rada jer je održavanje žena u kućanstvu u ulozi skrbnice, kućanice i njegovateljice koja samostalno preuzima teret kućanstva i skrbi za djecu, muškarcima omogućilo potpuno posvećenje plaćenom radu i razvoju profesionalne karijere. Participacija žena na tržištu rada skreće pozornost na zahtjeve skrbničkog rada u obitelji i na rodnu podjelu kućanskog rada čija se neravnopravna struktura održava uglavnom i danas i onemogućuje linearni profesionalni put većini žena.

Žene tijekom karijernog puta najčešće prolaze kroz tri faze koje su povezane i s njihovom dobi – idealističko postignuće, pragmatična izdržljivost i reinventivni doprinos (O'Neil i Bilimoria, 2005 u Patton, 2015: 65). Ove tri faze karijernih putanja žena odražavaju radna i privatna iskustva i motive žena koje nastoje pomiriti *nepomirljive* radne i obiteljske uloge, odnosno nastoje ostvariti i profesionalni i obiteljski život što se potvrđuje nalazima brojnih istraživanja o odnosu obiteljske i radne uloge u karijerama žena. Međusobnu povezanost radne i obiteljske uloge u karijerama žena prepoznaju i autori Mainiero i Sullivan (2005. u Patton, 2015: 65) koji razvijaju kaleidoskopski model karijere kojim se tumače različite faze razvoja karijera žena. Ovim holističkim modelom ukazuje se da žene prilikom donošenja odluka o svojim karijerama uzimaju u obzir svoje privatne i poslovne odnose, mogućnosti i ograničenja neprestano tražeći najbolju kombinaciju.

U istraživanjima karijera se, uz kaleidoskopski model, spominju još dva modela; karijere bez granica ili slobodna karijera (*eng. boundaryless career*) koja upućuje na neovisnost karijernih trajektorija od tradicionalnih organizacijskih načela, te proteanska ili raznovrsna karijera koja je vođena željom za osobnim razvojem i zadovoljstvom, upravljana je od pojedinca, a ne zahtjevima organizacijske kulture zbog čega ovaj tip karijera često uključuje i promjene zaposlenja. Slobodne karijere rasterećene su od birokratskih ograničenja, a potiču individualizam u upravljanju karijerom (Cohen, 2014). Sva tri modela upućuju da je u izučavanju karijera nužno uključiti i različite situacije povezane uz osobni i profesionalni život žena; promjene zaposlenja i prekide, te kontekstualne okolnosti i orodnjene probleme tržišta rada (O'Neil i sur., 2008). Dakle, karijere su oblikovane djelovanjem pojedinaca i kontekstom u kojem oni žive (Fraga i Rocha de Oliveira, 2022).

Prekidi karijera najčešće se događaju zbog zahtjeva i potreba obitelji te promjena u profesionalnim aspiracijama žena (Mainiero i Sullivan, 2005. u Patton, 2015: 70). Višestruko opterećene i izmorene žene, pogotovo one s malom zavisnom djecom nastoje uspostaviti ravnotežu obiteljskog i poslovnog života zbog čega se privremeno isključuju iz plaćenog rada ili pronalaze fleksibilnije radne aranžmane (Cabrera, 2007. u Patton, 2015: 70) kako bi uskladile obiteljsku i radnu ulogu. Intenzitet obiteljskih zahtjeva, to jest skrbi o djeci opada kod žena srednje dobi jer im djeca više nisu toliko zavisna o njima zbog čega imaju više vremena na raspolaganju za profesionalni razvoj. Tako žene srednje dobi često prolaze kroz proces revidiranja vlastitih karijera, razmatraju nove smjerove u karijerama, mijenjaju zaposlenja ili se

ponovno uključuju u svijet plaćenog rada, dodatno se obrazuju i provode više vremena na poslu (Etaugh u Patton, 2015).

Na temelju nalaza istraživanja o karijernim putanjama žena na upravljačkim pozicijama u kulturnom sektoru u Hrvatskoj koji su objavljeni u studiji *Žene i društvena moć* (2011), autorica Mirjana Adamović razlikuje tri tipa karijera žena: jednosmjerna, mobilna (zmijolika) i paralelna (Adamović, 2011: 161). Ova tri tipa karijera autorica izdvaja s obzirom na radno iskustvo i promjene zanimanja (zaposlenja) prije prijelaza na upravljačku poziciju. Jednosmjerna karijera ima pravocrtni oblik, brzo ili sporo napredujući oblik „ljestava“, a karijerni put osoba ostvaruje u najčešće jednom zanimanju za razliku od mobilne karijere za koju je karakterističan rad u više različitih zanimanja (Adamović, 2011: 161). Paralelne karijere odnose se na kombinaciju još jednog posla u istom ili drugom sektoru uz primarno zaposlenje (npr. uz upravljački položaj u kulturnom sektoru dodatni povremeni ili stalni angažman u obrazovnom sektoru) (Adamović, 2011: 162).

Značajne promjene u svijetu rada pozivaju na preispitivanje diskursa o karijerama zbog čega autori uvode pojam *održive karijere* te kroz četiri analitička elementa (vrijeme, društveni prostor, djelovanje i značenje) istražuju što se promijenilo u vremenskom okviru karijere, društvenom prostoru u kojem se karijere odvijaju i što znače za pojedinca (Van der Heijden i De Vos, 2015). Održive karijere odnose se na niz karijernih iskustava koja se odražavaju tijekom vremena. Zbog promjena na tržištu rada koje utječu i na radni vijek pojedinca, ali i zbog češćih promjena zaposlenja tijekom radnog vijeka u odnosu na ranija industrijska razdoblja, karijerni trajektoriji postaju sve više nepredvidljivi s više promjena zaposlenja tijekom vremena, više nesigurnosti i izazova (Van der Heijden i De Vos, 2015). Karijere više nisu vezane samo za jedan kontekst – za jednu organizaciju i suradnike/ce – već se učestalije mijenjaju tijekom radnog vijeka što ujedno i povećava različitost karijernih putanja. Transformacijom rada i promjenama na tržištu rada i karijere postaju neovisnije od organizacija, a pojedinci su sve više potpuno samostalno odgovorni za karijerni put koji je neodvojiv od životnog puta pojedinca. Pojedinac se smatra primarnim vlasnikom svoje karijere, a to vlasništvo dolazi zajedno s povećanom odgovornošću u svijetu u kojem se čini da je sve zahtjevnije upravljati životom i karijerom (Van der Heijden i De Vos, 2015: 4).

Karijerni putevi žena *odražavaju širok raspon i raznolikost obrazaca i puteva* (Patton, 2015: 66) i ne samo da se razlikuju od karijernih trajektorija muškaraca nego i heterogenost ženskih iskustava upućuje na različite karijerne obrasce unutar skupine zaposlenih žena. Zato

tradicionalni modeli nisu prikladni za izučavanje karijera žena jer na karijerne putanje gledaju kao na linearan proces, te ne uključuju u analizu različite kontekstualne i druge (osobne, obiteljske, rodne, klasne itd.) čimbenike koji oblikuju karijerne putanje žena i muškaraca.

Autorice O'Neil, Bilimoria i Saatcioglu (2004 u Patton, 2015) razlikuju tri vrste karijera žena: (1) uspješne (okrenute postignućima), (2) navigacijske i (3) prilagodljive (akomodacijske). Prva dva tipa karijera, uspješna i navigacijska, povezani su uz tradicionalne i hijerarhijske modele karijera, dok je obrazac prilagodljive karijere smješten između različitih utjecaja, izbora i odluka koje žene donose na svom karijernom putu (Patton, 2015: 66). Nalazi istraživanja O'Neil, Bilimoria i Saatcioglu (2004. u Patton, 2015) ukazuju na razlike među ženama s obzirom na zadovoljstvo karijerama i s obzirom na tip njihova karijernog puta. Tako su karijerom zadovoljnije žene koje rade puno radno vrijeme bez prekida u kontinuiranom karijernom putu u odnosu na žene koje prilagodbom nastoje uspostaviti ravnotežu karijere s obiteljskim obvezama (O'Neil, Bilimoria i Saatcioglu, 2004. u Adamović, 2011: 160).

Tradicionalni model karijere razvijaju autori koji analiziraju karijere muškaraca i žena u korporacijama i zaključuju da se ovaj tip karijere temelji na linearnom hijerarhijskom napredovanju u natjecateljskom okruženju u kojem pojedinac nastoji dosegnuti najvišu stepenicu karijerne ljestvice (Lyness i Thompson, 2000; O' Leary, 1997). Usporedbom iskustava muškaraca i žena u korporacijama autorice Lyness i Thompson (2000) zaključuju da su žene u korporacijama isključene iz neformalnih (muških) mreža, te se suočavaju s nizom različitih prepreka koje proizlaze iz rodnih stereotipa o ženama koji se normaliziraju putem kadrovskih praksi, a koje zatim posljedično proizvode nejednake prilike za karijerni napredak žena i muškaraca. Prepreke koje ženama onemogućuju vertikalnu mobilnost u poslovnom svijetu povezuju se pod pojmom *stakleni strop* koji se u novijim teorijama o karijerama zamjenjuje pojmom *labirint* kojim se označavaju različiti izazovi s kojima se žene suočavaju u na karijernom putu, a utemeljeni su na stereotipi i praskama koje ženama otežavaju profesionalni napredak (Fraga i Rocha-de Oliveria, 2022).

Osim u radnom okruženju, patrijarhalnost se očituje u vidu stereotipnih postupaka i očekivanja, te nejednakih praksi i na drugim razinama karijernih putanja žena, obiteljskoj i obrazovnoj, kao i na razini općeprihvaćenih vrijednosti i djelovanja institucija (Adamović, 2011: 211). Stereotipi i predrasude u profesionalnom okruženju prikazuju se u podcjenjivanju i sumnji u profesionalna postignuća žena (Adamović, 2011). Patrijarhalne prakse u obitelji sporo se mijenjaju, a održavaju se neravnopravnom raspodjelom kućanskog rada i sve većim

zaduženjima koje žene preuzimaju na sebe u kontekstu organizacije kućanstva (Adamović, 2011: 214). Obiteljski i profesionalni zahtjevi života sve su veći što posebno opterećuje žene jer, unatoč očekivanjima žena za ravnopravnijim partnerskim i obiteljskim odnosima i *pomaku* prema egalitarnijim vrijednostima na razini općih društvenih vrijednosti, muškarci ipak teže prihvaćaju ravnopravnost na razini svakodnevnih obiteljskih praksi (Adamović, 2011; Tomić Koludrović, 2015).

Iskustvo rodne segregacije i diskriminacije na tržištu rada i u organizacijama, koje su i dalje rodno određene - vertikalno i horizontalno - neke žene usmjerava prema promjeni zaposlenja, to jest prema samozapošljavanju i poduzetništvu koje percipiraju kao *prostor slobode*, to jest oblik rada i karijere kojim mogu upravljati samostalno prema svojim ciljevima i mogućnostima (Cohen, 2014: 6).

2.3.2. Samozapošljavanje žena

Značajan korpus literature o samozaposlenosti u suvremenim kapitalističkim društvima pokazuje različite teme i analitičke perspektive u istraživanjima ovog nestandardnog oblika rada i zaposlenosti. Termin nestandardni rad krovni je pojam za različite oblike rada koji odstupaju od standardnog, a uključuje privremeni i povremeni rad, honorarni i rad po pozivu, agencijski, prikrivenu (samo)zaposlenost, samostalni i rad od kuće (ILO; 1994; 2016). Nestandardna zaposlenost odnosi se na privremenu zaposlenost - preko ugovora na određeno, sezonsku i projektna zaposlenost, honorarni rad i dežurstva, zaposlenost na nepuno i skraćeno radno vrijeme, rad po pozivu i preko ugovora bez definiranog radnog vremena, prikriveno zapošljavanje, to jest ovisno samozapošljavanje (što uključuje zaposlenost kod jednog poslodavca maskiranog preko treće strane ili preko kooperativnog ugovora koji upućuje zahtjeve i prati radnu aktivnost na način koji je nespojiv sa samostalnim radom) (ILO, 2016).

Osim različitih motiva i okolnosti samozapošljavanja posebna pozornost stručnjaka usmjerena je na analizu stabilnosti samozaposlenosti - na rast i pad samozaposlenosti u različitim vremenskim periodima i u različitim zemljama. Dosadašnja istraživanja pokazuju da su samozaposleni izrazito heterogena skupina koja uključuje uspješne poslodavce

(poduzetnike) s većim brojem zaposlenika/ca i koji bilježe ekonomski rast, te s druge strane samozaposlene s malo ekonomskih resursa i prilika za boljom zaradom koji u samozaposlenost ulaze iz nezaposlenosti ili ekonomske deprivacije, to jest iz nužde (Hanley, 2000).

Većina provedenih istraživanja o samozaposlenosti uglavnom je usmjerena na samozapošljavanje u stabilnijim okruženjima razvijenih industrijskih zemalja, dok su istraživanja o samozaposlenosti u postsocijalističkim zemljama manje zastupljena, vjerojatno zbog nedovoljno duge povijest i tradicije poduzetništva (Saar i Unt, 2008). Početkom 20. stoljeća u većini tranzicijskih zemalja, pa tako i u Hrvatskoj dolazi do pada samozaposlenosti uslijed državne politike regulacije vlasničkih prava i ograničenja rasta privatnog sektora (Matković, 2009). Dopuštena je tek određena razina samozaposlenosti u određenim sektorima (poljoprivreda, graditeljstvo, popravci i osobne usluge), a organizirana je kao tzv. „druga ekonomija“, to jest mala, radno-intenzivna poduzeća s ograničenim pristupom kapitalu i sirovinama (Róna-Tas 1994 u Matković, 2009: 138). U većini postsocijalističkih zemalja do 80ih godina 20. stoljeća uglavnom su okolnosti za razvoj samozaposlenosti bile nepovoljne što se očituje i u broju samozaposlenih u ukupnoj zaposlenosti. U nekim zemljama samozaposlenost je bila zabranjena (SSSR) ili je iznosila tek oko 3% ukupne zaposlenosti (Mađarska) (Matković, 2009: 138). U drugoj polovici 20. stoljeća u Hrvatskoj samozaposlenih je tek oko 3% ukupno zaposlenih, a uglavnom su to bili zaposlenici u poljoprivredi, transportu, ugostiteljstvu, turizmu i građevinarstvu (Matković, 2009: 139). Broj samozaposlenih i u ostalim europskim državama bio je na niskim razinama, oko 6-10% ukupne zaposlenosti, a tijekom 80ih taj broj je narastao za oko 20% (Matković, 2009). Tijekom 90ih godina prošlog stoljeća nakon restrukturiranja industrijskog sektora i liberalizacije tržišta rada dolazi do porasta broja nezaposlenih i pada stope zaposlenosti. Države su tada aktivnim mjerama za poticanje (samo)zapošljavanja intervenirale u tržište rada s ciljem reaktivacije gospodarstva i zaustavljanja nezaposlenosti (Saar i Unt, 2008). Analiza samozaposlenosti u postsocijalističkim zemljama pokazuje dvije različite klasne lokacije: samostalne radnike/ce čiji se društveno-ekonomski status ne razlikuje previše od običnih radnika/ca, te poslodavce koji zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce, posjeduju imovinu i ostvaruju veću zaradu nego samostalni radnici/ce (Hanley, 2000). Saar i Unt (2008) smatraju da među samostalnim radnicima i samozaposlenima koji zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce nema prevelike razlike jer i jedni i drugi ovise o prihodima od vlastite zarade, a razlike koje postoje među samozaposlenima s obzirom na stupanj obrazovanja, zanimanje i djelatnosti u kojima djeluju ukazuju i na različite okolnosti i

razloge (motive) prelaska u samozaposlenost. Naime, oni/e koji u samozaposlenost ulaze radi (poslovnih) prilika uglavnom su obrazovaniji i prije samozaposlenosti radno aktivni u javnom sektoru ili na bolje plaćenim poslovima u privatnom sektoru, dok oni koji u samozaposlenost ulaze iz nužde najčešće su nižeg stupnja obrazovanja i s prethodnim zaposlenjem u neprofesionalnim zanimanjima (Saar i Unt, 2008).

Porast samozaposlenosti 80ih godina 20. stoljeća povezana je s rastom i drugih netradicionalnih oblika zaposlenja i organizacijskim restrukturiranjem (Hakim, 1989. u Cohen, 2014). Na temelju provedene kvantitativne studije samozaposlenih Hakim razvija perspektivu tumačenja prijelaza u samozaposlenost u terminima *push* i *pull* faktora. Poticajni faktori prijelaza u samozaposlenost često se povezuju uz poduzetničke aspiracije pojedinaca, a odnose se na: fleksibilnost, neovisnost, autonomiju i veće mogućnosti profesionalnog razvoja i upravljanja vlastitom karijerom (Amit and Muller, 1995). Međutim, poticajni faktori prijelaza u samozaposlenost mogu biti i nezaposlenost, loši uvjeti rada u standardnoj zaposlenosti, organizacijska nesigurnost i ekonomska nestabilnost (Hakim, 1989. u Cohen, 2014: 45). Bögenhold i Staber (1991. u Cohen, 2014: 45) proširuju Hakimovu teoriju i predlažu dvije suprotstavljene logike prijelaza u samozapošljavanje, i to: logiku utemeljenu na autonomiji i onu utemeljenu na nužnosti. Za ove autore, (samo)zaposlenje osoba koje su u samozapošljavanje *gurnute* više podsjeća na povremeno organizacijsko zapošljavanje, a autonomija i neovisnost je ovim zavisnim zaposlenicima gotovo nepoznanica.

Cohen (2014: 48) u svojoj studiji o samozaposlenim ženama koje prelaze iz zaposlenja u samozaposlenost odbacuje teorijski okvir *push* i *pull* faktora i to zbog ograničenosti primjene na različita iskustva, te konceptualizira tri faktora koji utječu na odluke o prijelazu u samozapošljavanje, to su: (1) svijest o samozapošljavanju – kao održivoj alternativi karijere; (2) kontekstualne okolnosti (profesionalne, osobne i organizacijske) i (3) način angažmana u samozapošljavanju (proaktivno, reaktivno, prilagodljivo).

U razvijenim zemljama unatrag nekoliko desetljeća bilježe se različiti trendovi rasta i pada samozaposlenosti, a posebno je porastao broj samostalnih radnika/ca. Na porast samozaposlenosti utječu različiti strukturni čimbenici povezani s ekonomskim i gospodarskim promjenama i globalizacijskim procesima, te razvojem informacijsko-komunikacijske tehnologije koja dovodi do povećanja poslovnih prilika na tržištu rada (Matković, 2009: 141-142; ILO, 2016). Sve veća koncentracija kapitala i radne snage u uslužnom sektoru, napuštanje poljoprivredne proizvodnje, fleksibilizacija rada i radnih procesa, kao i sve dostupniji državni

poticaji kojima se nezaposlene gura u samozaposlenost također utječu na trend rasta samozaposlenosti (Matković, 2009: 141-142; ILO, 2016). Rastu nestandardnog zapošljavanja doprinose i promjene poslovanja i pad sindikalne organiziranosti kao i porast privremenih i povremenih radnih angažmana jer tvrtke i poslodavci, kako bi smanjili troškove zapošljavanja i plaća, dominantno zapošljavaju radnu snagu preko ugovora na određeno ili preko posrednika, te privremeno podugovaraju za obavljanje povremenih zadataka ili više poslovnih zadataka u kontinuitetu na dulje vrijeme. Porastu nestandardnog zapošljavanja u europskim zemljama doprinose i državni propisi i zakoni, to jest reforme kojima je putem deregulacije i fleksibilizacije tržišta rada cilj povećanje radnih mjesta (ILO; 2016).

Osim strukturnih čimbenika koji potiču ili ograničavaju pokretanje vlastitog poslovanja (Luber i dr., 2000: 6 u Matković, 2009: 142) na odluku o samozapošljavanju utječu i individualne karakteristike (Arum i Müller, 2004: 9). Istraživanja pokazuju da na samozapošljavanje utječu različiti motivi koje nije moguće svesti pod jedan nazivnik. Tako na samozapošljavanje pojedince potiče potreba za ekonomskom stabilnosti, bolja zarada, veće mogućnosti profesionalnog razvoja, potrebe obitelji i nužnost usklađivanja profesionalnog i privatnog života, ali i nezaposlenost i nedostatak prilika za plaćeni rad kada je samozapošljavanje jedini izbor za aktivaciju radnog statusa (Arum i Müller, 2004; Parker i Robson, 2004).

Autori u recentnijim istraživanjima analiziraju utjecaj radnog statusa roditelja na vjerojatnost samozaposlenosti (Dunn i Holtz-Eakin, 2000), rodne razlike samozaposlenih (Georgellis i Wall, 2005), motive i okolnosti prijelaza u samozaposlenost među različitim dobnim skupinama (Botrić i Tomić, 2016; Burchell, i Coutts, 2019; Dawson, Henley i Latreille, 2009) i s obzirom na potrebe obitelji, to jest radi usklađivanja obiteljskog i poslovnog života (Boden, 1999; Carr, 1996; Connelly, 1992; Wellington, 2006).

Potrebe obitelji, posebno djece, učestaliji su motiv prijelaza u samozaposlenost među ženama za koje se samozaposlenost ovisno o socio-kulturnom okruženju, obiteljskim okolnostima i zanimanju pokazuje kao manje ili više stabilan oblik zaposlenosti (Boden, 1999; Carr, 1996; Wellington, 2006). Samozaposlenost, kao i druge oblike nestandardnog zaposlenja, karakterizira nesigurnost što je posebno rizično za žene čija je radna i privatna pozicija određena neravnopravnim položajem u odnosu na muškarce, to jest rodnom hijerarhijom na tržištu rada i u obitelji. Upravo patrijarhalni rodni režim u obiteljskoj strukturi uspostavlja se kroz nejednaku podjelu kućanskog i skrbničkog rada i višestruku opterećenost žena upravljanjem i

organizacijom kućanstva, dok se javni patrijarhalni režim prikazuje kroz različite prepreke na tržištu rada i u društvu koje onemogućuju ženama uspostavu jednakih šansi u planiranju karijernog puta. Kvalitetniji sustav zaštite socijalnih prava i osiguravanje jednakosti tretmana samozaposlenih sa zaposlenicima u standardnim zaposlenjima putem nacionalnog zakonodavstva, može doprinijeti smanjenju nesigurnosti samozaposlenosti i zaposlenja u različitim aranžmanima nestandardne zaposlenosti (ILO; 2016).

Većina istraživanja o samozaposlenosti žena odnosi se na rodne razlike između žena i muškaraca u samozaposlenosti, a jedan od najdosljednijih nalaza istraživanja upućuje da se žene često na samozaposlenost odlučuju radi potrebe obitelji, odnosno usklađivanja obiteljskog i radnog života. Dostupni statistički podaci o samozaposlenosti žena ukazuju na kretanje žena u strukturi samozaposlenih tijekom vremena, ali nam ne govore o razlozima rodne neravnoteže između žena i muškaraca u strukturi samozaposlenih kao ni o razlozima porasta broja samostalnih radnica. Rodna neravnoteža među muškarcima i ženama u samozaposlenosti rezultat je praksi rodne nejednakosti, diskriminacije i segregacije koje perzistiraju u obiteljskom okruženju, na tržištu rada i na razini društva.

Osim nejednakosti u javnoj sferi žene se suočavaju i s neravnopravnim praksama u obitelji što ih uslijed povećanih zadataka i opterećenja iz plaćenog rada i intenzivnog roditeljstva dovodi u situaciju da nastoje pronaći različite strategije kako bi zadržale radnu aktivnost i uskladile posao s obitelji. Samozaposlenost se postavlja kao jedna od tih strategija.

2.3.3. Regionalne karakteristike samozaposlenosti

Tržište rada u Hrvatskoj fragmentirano je između dvije skupine zaposlenih; onih u sigurnim zaposlenjima u punom radnom vremenu koji rade preko ugovora na neodređeno vrijeme, te radnika/ca u nestandardnim, privremenim i povremenim zaposlenjima na određeno vrijeme (Bejaković, 2022). Rad na neodređeno i dalje je u Hrvatskoj dominantan oblik zaposlenja, ali raste broj zaposlenih u nestandardnim oblicima zaposlenosti među kojima prednjači rad na određeno vrijeme. U nestandardne oblike zaposlenja spada i samozaposlenost

koja ima sve karakteristike prekarnog rada koji je na razini Europske unije najrašireniji u Hrvatskoj (Bejaković, 2022).

Od kraja 20. stoljeća bilježi se porast samozaposlenih u ukupnoj strukturi zaposlenih što je privuklo pozornost ne samo znanstvenika već i kreatora javnih politika koji samozapošljavanje vide kao mehanizam aktivacije nezaposlene radne snage, odnosno smanjenja stope nezaposlenosti. U hrvatsku nacionalnu politiku, odnosno politiku za poticanje (samo)zapošljavanja ugrađena je ideja da se samozapošljavanjem može smanjiti broj nezaposlenih (Botrić, 2012). Potencijal samozaposlenosti percipira se dakle kroz stvaranje novih radnih mjesta, ali i ekonomski rast.

Do 2006. godine polovica samozaposlenih u Hrvatskoj bili su individualni poljoprivredni radnici, uglavnom starije stanovništvo iz ruralnih krajeva s niskim primanjima i nižom razinom obrazovanja koji nisu zahvaćeni mirovinskim i zdravstvenim osiguranjem (Matković, 2009). Mali poslodavci su druga najbrojnija skupina koju čine uglavnom muškarci srednje životne dobi, solidno obrazovani, natprosječnih primanja s bogatim radnim iskustvom (Matković, 2009). Najveći broj mikro i malih poduzeća djeluje u djelatnostima trgovine na malo i veliko, te popravcima motornih vozila (Cepor, 2022). Nakon malih poslodavaca slijede samozaposleni s registriranim poduzećem ili obrtom i samozaposleni bez registriranog obrta ili poduzeća (Matković, 2009). Samozaposleni s registriranim poslovnim subjektom su uglavnom muškarci srednje životne dobi zanatskog ili tehničkog obrazovanja s visokim radnim opterećenjem koji djeluju u sektorima ugostiteljstva, prodaje, transporta i popravka, dok su oni bez registriranog obrta ili poduzeća aktivni u neformalnoj ekonomiji ili rade preko ugovora o djelu, uglavnom su mlađe ili starije dobi s malo radnog iskustva i nižom stopom obrazovanja i najčešće djeluju u jednostavnim zanimanjima ili pojedinačnoj proizvodnji u sektorima građevinarstva ili osobnim uslugama (Matković, 2009: 156, 157).

Trend rasta samozaposlenih bilježi se i u Hrvatskoj. U periodu od 2019. do 2022. godine stopa samozaposlenih raste, od 187 tisuća 2019. godine do 211 tisuća 2022. godine (DZS, 2023). Samozaposlenost je u Hrvatskoj 2022. godine iznosila 12,3% što je nešto niže od stope samozaposlenosti Europske unije s 13% (DZS, 2023.; Eurostat, 2023). U 2019. godini stopa samozaposlenosti muškaraca iznosila je 14%, a 2022. godine 16% što pokazuje na rast samozaposlenosti muškaraca (ARS, 2023). S druge strane, stopa samozaposlenosti žena je u odnosu na samozaposlenost muškaraca niža. Tako je unutar strukture samozaposlenih oko 31.5% žena (ARS, 2023). Stopa samozaposlenosti žena je u 2022. godini bila oko 8,1%, to jest

duplo je niža u odnosu na samozaposlenost muškaraca (ARS, 2023), ali kada se gleda samozaposlenost žena u odnosu na 2019. godinu, i stopa samozaposlenosti žena je u porastu.

Razlike postoje i s obzirom na oblik samozaposlenosti. Raste broj samozaposlenih bez zaposlenika/ca, to jest samostalnih radnika/ca u odnosu na samozaposlene koji zapošljavaju dodatne radnike/ce. Samostalnih radnika/ca je oko 30% više u odnosu na samozaposlene koji zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce što je slučaj i unutar skupine samozaposlenih žena i samozaposlenih muškaraca (Eurostat, 2023). Međutim, porast samostalnih radnika/ca unatoč tome što može smanjiti nezaposlenost, ukoliko ne uključuje i zapošljavanje dodatne radne snage, dugoročno može negativno utjecati na ukupnu produktivnost i poduzetničku aktivnost (Mourougane i sur., 2020).

Posljednjih godina opada broj samozaposlenih u poljoprivrednoj djelatnosti. U 2021. godini prema sektorima djelatnosti najviše samozaposlenih u Hrvatskoj je u uslužnim djelatnostima, a tek onda u poljoprivrednim i nepoljoprivrednim djelatnostima (ARS, 2023). Promjene u strukturi djelatnosti samozaposlenih rezultat su utjecaja informacijskih tehnologija i reorganizacije hrvatskog gospodarstva u kojem veliki udio zauzimaju uslužne djelatnosti i turistički sektor čiji je makroekonomski značaj za ekonomsku sliku Hrvatske značajan jer je udio turizma u ukupnoj dodatnoj vrijednosti gospodarstva tri puta veći od prosjeka EU (i to 11,3% u RH u odnosu na 4.5% u EU) (Eurostat, 2023). Usmjerenost na turizam je posebno karakteristično u dalmatinskim županijama koje u 2020. pandemijskoj godini bilježe lošije rezultate gospodarskog poslovanja od hrvatskog prosjeka. Naime, ove županije ostvarile su veće ekonomske gubitke i to upravo zbog pretjerane zavisnosti o turizmu u djelatnostima koje su usko vezane uz turistički sektor (npr. usluge pružanja smještaja, pripreme i posluživanja hrane, djelatnosti zabave, rekreacije i umjetnosti) (Cepor, 2022).

Regionalna distribucija samozaposlenih u Hrvatskoj je neravnomjerna, a odražava gospodarsku sliku pojedinih županija. Tako je u Ličkoj-senjskoj županiji do 2008. godine bilo najviše samozaposlenih na razini Hrvatske što je i očekivano s obzirom da je u strukturi samozaposlenih najviše bilo individualnih poljoprivrednika (Botrić, 2012), a i ova županija je dominantno usmjerena na sektor poljoprivrede. S druge strane u 2022. godini najviše samozaposlenih je u Gradu Zagrebu i županijama na obali u djelatnostima trgovine na veliko i malo, pružanju smještaja i graditeljstvu (ARS, 2023).

Promjena distribucije samozaposlenih prema djelatnostima mijenja i regionalnu distribuciju samozaposlenih jer se npr. padom broja individualnih poljoprivrednika smanjuje i

broj samozaposlenih u županijama pretežito orijentiranim na poljoprivrednu djelatnost. Stopa samozaposlenosti u nekoj regiji povezana je i s obrazovnom strukturom, ali i sa zaposlenošću u javnom sektoru koji negativno utječe na samozaposlenost (Botrić, 2012). U onim županijama u kojima je zaposlenost u javnom sektoru viša, niža je stopa samozaposlenosti (Botrić, 2012).

Na regionalne specifičnosti samozaposlenosti upućuju i stručnjaci/kinje uključeni u ovo istraživanje i s kojima je istraživačica razgovarala, a koji ih tumače geografskim razlikama, te ekonomskom i gospodarskom strukturom svake pojedine županije, to jest regije. Dalmaciju tako vide kao perspektivnu regiju za razvoj samozapošljavanja i to primarno povezuju uz sektor turizma, trgovine na malo i graditeljstva. Turizam uglavnom tumače u pozitivnom kontekstu što je i očekivano s obzirom da se radi o stručnjacima ekonomskog profila koji su uglavnom zaposleni u javnim institucijama, a tek negativni aspekt turizma vide u sezonalnosti rada i rastu (samo)zaposlenosti uglavnom u djelatnostima povezanim uz turizam, kao što su pružanje usluga smještaja i ugostiteljstvo.

U samozaposlene spadaju mali i srednji poduzetnici/e koji mogu zapošljavati dodatne zaposlenike/ce ili djelovati kao samostalni radnici (samozaposleni bez dodatnih zaposlenika). Također, u samozaposlene spadaju i zaposlenici preko internetskih platformi (eng. *platform workers*). Platformski radnici/e jesu u statusu samozaposlenih, ali se radi o lažnom samozapošljavanju s obzirom na to da su karakteristike njihova rada i zaposlenosti kao i kod stalno zaposlenih radnika/ca, te su izloženi stalnom nadzoru *platforme* (Bejaković, 2022). Zanimljivo je da stručnjaci/kinje intervjuirani u sklopu ovog istraživanja platformske radnike/ce percipiraju kao samozaposlene (*obrtnike*, op.a.), ali ne uočavaju negativne aspekte ovog oblika (samo)zaposlenosti niti u tom kontekstu predlažu mjere i zakone za kvalitetnije reguliranje njihova statusa. Samozaposlenima pristupaju isključivo po principima tržišne logike neoliberalnog kapitalizma, te svoju ulogu, posebno stručnjaci zaposleni u javnim institucijama, ne vide kao servis ili pomoć samozaposlenima već navode da *će njihovu sudbinu odrediti tržište (Stručnjak 1)*.

Regionalne razlike samozaposlenosti nisu značajne u objašnjenju regionalnih razlika nezaposlenosti što pokazuje da samozapošljavanje, niti uz mjere za poticanje samozapošljavanja, nije u mogućnosti potaknuti intenzivnije otvaranje novih radnih mjesta (Botrić, 2012). Iako se učinkovitost potpora za samozapošljavanje povećala tijekom godina, poslovni subjekti pokrenuti iz potpora za samozapošljavanje imaju manji potencijal rasta i lošiji profil preživljavanja na tržištu (Zilić i Srhoj, 2021). Broj korisnika/ca potpora za

samozapošljavanje raste, a među korisnicima potpora 2020. godine 37% su bile žene uglavnom sa srednjom stručnom spremom (Cepor, 2022). Najzastupljenije djelatnosti u kojima posluju korisnici potpora za poticanje samozapošljavanja su građevinarstvo (20,5%), stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (19%), ostale uslužne djelatnosti (13%) i prerađivačka industrija (12%) (Cepor, 2022: 24).

Poticanje samozapošljavanja i poduzetništva žena u Hrvatskoj organizirano je, osim kroz mjere aktivne politike (samo)zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i putem kreditnih linija Hrvatske banke za obnovu i razvitak (HBOR), Hrvatske agencije za malo gospodarstvo, inovacije i investicije (HAMAG BICRO), Europske banke za obnovu i razvoj (EBRD) te poduzetničke komore. Prema navodima stručnjaka iz ovog istraživanja većina žena koja ostvari financijski poticaj (kredit) neke od prethodno navedenih institucija u samozaposlenost i poduzetništvo ulazi iz zaposlenosti i uglavnom iz prilike, a nezaposlene žene se usmjeravaju prema potporama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Razlog tome je najčešće ekonomska depriviranost nezaposlenih žena i nemogućnost ispunjavanja kriterija za dobivanje kredita. Stručnjaci također ukazuju da se prilikom procesa provjere kandidatkinja za korištenje mjera za poticanje samozapošljavanja suočavaju s tzv. prikrivenim vlasništvom, a što se učestalo događa u situacijama kada se vlasnica poslovnog subjekta u tradicionalno muškim djelatnostima prijavljuje za neku od mjera poticanja samozapošljavanja i poduzetništva. Iz tog razloga sugerirali su istraživačici da uzorkom zahvati žene u uslužnom sektoru u tradicionalnim ženskim zanimanjima, a izbjegne vlasnice poslovnih subjekata u sektoru graditeljstva i transporta.

3. Metodologija i tijek istraživanja

3.1. Uvod

U poglavlju 3. *Metodologija istraživanja*, koje se nadovezuje na prethodnu teorijsku raspravu i pregled literature iz područja istraživanja, prezentiraju se elementi nacрта ovog kvalitativnog istraživanja koji sadrži nekoliko potpoglavlja u kojima su objašnjeni: ciljevi istraživanja i istraživačka pitanja, primijenjena strategija i metode istraživanja, poduzete strategije uzorkovanja i karakteristike ostvarenog uzorka, procesi prikupljanja i analize podataka, etička i reflektivna dimenzija istraživanja te kriteriji kojima se prosuđuje vjerodostojnost i ograničenje provedenog istraživanja.

U poglavlju su objašnjeni koraci istraživačkog procesa koji ovako prezentiran daje dojam linearnosti. Međutim, proces provedenog istraživanja je nelinearan, iterativan – što znači da je ovo kvalitativno istraživanje organizirano rekurzivno, u nelinearnom kretanju naprijed-nazad između podataka, teorijskih koncepata, dodatnog propitivanja i prikupljanja podataka i zaključivanja. Inače, kvalitativno istraživanje uključuje niz reflektivnih procesa propitivanja, identificiranja, analiziranja, teoretiziranja i revidiranja uvida (Blaikie i Priest, 2017) koji su u međusobnoj interakciji i međusobno se nadograđuju. Opisivanje i razumijevanje višedimenzionalnosti iskustava samozaposlenih žena fokusna je točka ovog narativnog istraživanja strukturiranog i organiziranog logikom abduktivne strategije koja je, s obzirom na ciljeve istraživanja, usmjerila i odabir metoda prikupljanja podataka i analitički pristup, logiku zaključivanja i stvaranja novih uvida utemeljeno na iterativnom modelu. Uz prikazani iterativni proces pojašnjene su primijenjene strategije uzorkovanja i pristup sugovornicama te su detaljnije opisane i tablično prikazane karakteristike ostvarenog uzorka. Detaljno je objašnjen tijek analize prikupljenih podataka, vjerodostojnost i ograničenost istraživanja te istraživačka etika i reflektivnost.

Svaki društveni odnos, pa tako i onaj aktera istraživanja obilježava odnos moći. Zato je u kvalitativnom istraživanju nužna refleksija istraživača/ice koja prožima cijeli proces kvalitativnog istraživanja, a od istraživača/ice, osim razumijevanja distribucije moći u

interakciji sa subjektima istraživanja, zahtijeva i svijest o vlastitim stajalištima i odlukama koje istraživač/ica donosi tijekom cijelog istraživačkog procesa.

3. 2. Ciljevi istraživanja i istraživačka pitanja

Ovo istraživanje ima za cilj istražiti karijere samozaposlenih žena, odnosno opisati i razumjeti njihova profesionalna i privatna iskustava te kako usklađuju radnu i obiteljsku sferu života da bi se uvidjela dinamika karijernih obrazaca žena u određenom kulturnom i društvenom kontekstu među različitim karijernim trajektorijama samozaposlenih žena. Istraživanjem su obuhvaćene žene koje u samozaposlenost ulaze iz nezaposlenosti i zaposlenosti i zato važnu ulogu u razumijevanju motivacije za ulazak u samozaposlenost i održivost u ovom obliku zaposlenosti imaju ranije stečena radna i profesionalna iskustva i obiteljska pozicija.

Osim toga, cilj istraživanja je i pridonijeti empirijskoj i teorijskoj konsolidaciji istraživanja o karijerama žena, povezujući uvide o radnim i privatnim biografijama samozaposlenih žena unutar društvenog i kulturnog konteksta Dalmacije s postavkama sociološke i feminističke teorije rada.

Sljedeća istraživačka pitanja su formulirana kako bi se ostvarili ciljevi istraživanja:

1. Kakvi su radni trajektoriji žena u Dalmaciji s obzirom na diskontinuitete karijera, odnosno s obzirom na prijelaz iz (ne)zaposlenosti u samozaposlenost?
2. Zašto i kako žene u Dalmaciji ulaze u samozaposlenost?
3. Kako samozaposlene žene opisuju svoja iskustva rada i radnih uvjeta u samozaposlenosti?
4. Kako se ženama mijenjaju radne biografije ulaskom u samozaposlenost?
5. Koje se promjene događaju u obiteljskom životu ulaskom u samozaposlenost?
6. Koje razlike postoje među samozaposlenim ženama?
7. Kako samozaposlene žene organiziraju i planiraju profesionalni rad i obiteljski život u vrijeme pandemije?

Početno, prije *ulaska na teren*, sedmo istraživačko pitanje uvršteno je kao opcionalno, bez pretjerane intencije da se propitkuju iskustva samozaposlenih žena u vrijeme pandemije i to zbog proteka vremena od početka pandemije do terena. Međutim, sugovornice, tijekom pripovijedanja priče, samostalno spomenule iskustvo rada i života u vrijeme pandemije *Covid-19* kao posebno iskustvo i vrlo intenzivno razdoblje u kojem je došlo do većih promjena radnih aktivnosti i povećanih zahtjeva poveznih s obiteljskim životom, te dodatnog stresa uzrokovanog zdravstvenim i egzistencijalnim neizvjesnostima. Iz tog razloga je protokol malo izmijenjen, odnosno u protokol su dodana pitanja koja zahvaćaju radna i privatna iskustva samozaposlenih žena u vrijeme pandemije.

3.3. Strategija i metode istraživanja

Bogat korpus literature o metodologiji istraživanja u društvenima znanostima ukazuje na važnost dobro planiranog nacrtu i strategije⁸ istraživanja koja određuje tijek i postupke istraživačkog procesa, to jest ima veliki utjecaj na sve odluke koje se donose tijekom istraživanja (Blaikie, 2000). U društvenim istraživanjima najčešće se koriste dvije najpoznatije istraživačke strategije, induktivna i deduktivna, a neki autori⁹ (Blaikie, 2000; Blaikie i Priest, 2017; Hurley i sur., 2021; Rinehart, 2021; Timmermans i Tavory, 2012; 2022) mogućnost odabira logičke matrice istraživanja proširuju s još dvije strategije, abduktivnom i retroduktivnom.

U ovom kvalitativnom istraživanju o karijerama samozaposlenih žena koristila se abduktivna strategija. Za razliku od dedukcije i indukcije koje koriste jednosmjerni proces zaključivanja, od općeg prema specifičnom i od specifičnog prema općem, abduktivna strategija pragmatično pronalazi srednji put između deduktivnih i induktivnih metoda kretajući se naprijed-natrag između podataka i teorije. U svjetlu abdukcije, otkrivanjem novih empirijskih podataka i saznanja, koja se ne mogu objasniti postojećim znanjem, modificiraju se poznata ili konstruiraju nova objašnjenja i znanja (Flick, 2018). Dakle, abduktivna strategija

⁸ Uz termin strategija u literaturi se još koristi i termin „logika“ i/ili „filozofija“ istraživanja.

⁹ Razvoj abduktivnog pristupa polazi i utemeljen je na filozofskom pragmatizmu, to jest teoriji zaključivanja, značenja i djelovanja filozofa Charlesa S. Peirce-a.

kombinira induktivnu i deduktivnu logiku, to jest prikupljene empirijske podatke koristi za opisivanje društvenih pojava koje se istražuju, za testiranje postojećeg znanja i za konstrukciju novih teorijskih perspektiva (Brinkmann, 2013; Blaikie i Priest, 2017).

Uz abduktivnu logiku, u istraživanju je primijenjen i iterativni pristup, karakterističan za abdukciju, i to na način da je kontekst o samozaposlenosti žena najprije razrađen iz poznatog teorijskog i empirijskog okvira, odnosno temeljem pregledane literature, a zatim je nadopunjen novim nalazima i saznanjima iz intervjua provedenih sa stručnjacima. Nalazi iz intervjua provedenih sa stručnjacima pomogli su u prepoznavanju nedostataka teorijskog i empirijskog znanja o samozaposlenim ženama. Također, iteracija je omogućila preciziranje strategije uzorkovanja i protokola intervjua te proširenje istraživačkih pitanja.

Početno naznačena istraživačka pitanja i protokol intervjua su nakon provedenih intervjua sa stručnjacima i prvih intervjua sa sugovornicama, nadopunjeni dodatnim pitanjima koja su prvotno zamišljena kao opcionalna. Istraživačica je pregledom bilješki, preslušavanjem i transkripcijom provedenih intervjua uočila nužnost uključivanja dodatnih pitanja koja zahvaćaju dio društvene stvarnosti koja je značajno oblikovala radna i obiteljska iskustva sugovornica, a koja se početno, zbog protoka vremena, nisu činila važnim¹⁰.

Abduktivnom logikom istraživanja najčešće se služi interpretativna paradigma ili pristup na koji se oslanja i ovo istraživanje. Kod interpretativnog pristupa razumijevanje društvene stvarnosti izvodi se iz značenja koje subjekti daju svojim i postupcima drugih ljudi, društvenim situacijama te prirodnim i ljudski stvorenim objektima (Blaikie, 2000). Sličan pogled na društvenu stvarnost ima i abduktivna logika, za koju je društvena stvarnost rezultat opisivanja aktivnosti i pojava iz perspektive sudionika – subjekata društvene stvarnosti, a ne opisivanja od strane vanjskih promatrača - istraživača (Blaikie, 2000).

Prema autorima interpretativnog pristupa, za razumijevanje društvene stvarnosti potrebno je proučavati kako ljudi konstruiraju društvenu stvarnost posredovanu društveno konstruiranim uvjerenjima i percepcijama te povijesnim, kulturnim i društvenim kontekstima koji imaju važnu ulogu u razumijevanju višestruko konstruirane društvene stvarnosti (Neuman, 2014; Ritchie i Lewis, 2003). Društvena stvarnost neodvojiva je od njezinih aktera - subjekata koji je proizvode i reproduciraju svojim stalnim aktivnostima (Blaikie, 2000).

¹⁰ Pitanja koja su naknadno dodana u protokol intervjua zahvaćaju iskustva rada i obiteljskog života tijekom pandemije uzrokovane virusom *Covid-19*. Već je prva sugovornica, a ponovilo se s iduće dvije, tijekom naracije naznačila vrijeme tijekom pandemije kao važno iskustvo koje joj je značajno obilježilo profesionalni i obiteljski život, a zbog čega je protokol tijekom tih prvih intervjua odmah nadopunjen pitanjima koja zahvaćaju iskustva samozaposlenih žena tijekom pandemije.

Primjena abduktivne istraživačke strategije i interpretativnog pristupa prikladni su za ispunjavanje ciljeva ovog istraživanja. Abduktivna istraživačka logika omogućava opisivanje i razumijevanje radnih i obiteljskih iskustava iz perspektiva sugovornica unutar određenog društvenog konteksta, te iz značenja koja sugovornice pridaju svojim aktivnostima radne i obiteljske uloge. Iskustva aktera/ica integrirane su konstrukcije povezane sjećanjima, percepcijom i očekivanjima, hermeneutički organizirane prema značenjima proizvedenim u jeziku (Polkinghorne, 1988: 159). U analitičkom procesu abdukcija se pokreće kada istraživač/ice sociološkom imaginacijom razvijaju interpretativne pretpostavke, razumijevanja i objašnjenja određenog fenomena koji se istražuje (Brinkmann, 2013: 56). Primjenom interpretativnog pristupa u ovom se istraživanju modificiraju postojeće perspektive o radu i (samo)zaposlenosti žena ili stvaraju nove, ali one nisu ni univerzalne ni konačne teorije. Abduktivna logika uostalom i ukazuje da društveno istraživanje, kao i društveni svijet nisu konačni niti ih se može svesti na jedno univerzalno objašnjenje (Brinkmann, 2013).

Strategija kvalitativnog istraživanja omogućava „pogled iznutra“ (Blaikie, 2000) na samozaposlenost žena koja je u fokusu ovog istraživanja. Primjenom kvalitativne strategije istraživanja daje se vidljivost nedovoljno prezentiranom i istraženom načinu života i zaposlenosti žena u određenom lokalnom kontekstu. Odabir istraživačke metode narativnog intervjuiranja u istraživanju višedimenzionalnosti samozaposlenosti žena prikladno je s obzirom na cilj ovog istraživanja, ali je utemeljeno i na interesu istraživačice za dubljim razumijevanjem položaja i zaposlenosti žena u određenom društvenom kontekstu i za produkcijom znanja o ženama unutar određene znanstvene discipline. Osim toga, narativni pristup razotkriva kako su životi smješteni i proživljeni u složenim, povijesno-političko-kulturno oblikovanim (rodnim) strukturama i diskursima, kroz koje se pripovijedaju prakse djelovanja i kroz koje se predstavljamo i razumijemo kroz i u odnosu na njih (Miller, 2017 u Woodiwis, Smith i Lockwood, 2017: 59).

Narativnim pristupom naglasak se stavlja na prikupljanje priča u njihovom prirodnom okruženju, a koje se zatim kontekstualiziraju u odnosu na druge ispričane priče ili postojeće znanje (Hjorth i Steyaert, 2004: 109). Narativ povezuje događaje, epizode i aktivnosti ili više događaja u koherentne, smislene i jedinstvene cjeline (Polkinghorne, 1988: 13, 126). Narativ se odnosi na proces stvaranja priče ali i na rezultat stvaranja priče (Polkinghorne, 1988). Sadrži uzročno i vremenski povezane događaje organizirane oko neke teme, uključuje niz aktera, interakcije i osobna stanja aktera/ica koji pripovijedaju priču.

Iskustva i događaji koji se pripovijedaju sadrže vremensku dimenziju ali nužno ne moraju imati kronološki slijed. Čak i kada su raspršeni i njihova struktura je nekronološka, čine značajnu i smislenu cjelinu u kojoj se svi događaji pletu u *zajedničku mrežu* oko zajedničkog zapleta (Polkinghorne, 1988: 131). Osim načina na koji se priča pripovijeda i konstruira, u narativnom istraživanju pozornost treba obratiti i na to kako akteri/ce tumače svoja iskustva, događaje, aktivnosti i interakcije, odnosno koja im značenja pridaju. U konačnici, narativ je oblik konstrukcije značenja kojim se prikazuju različita iskustva tijekom nekog vremena (Polkinghorne, 1988: 126).

3.3.1. Metoda narativnog intervjuiranja

Intervju općenito, a posebno narativni, komunikacijski je događaj koji dovodi do proizvodnje znanja (Woodiwiss, Smith i Lockwood, 2017; Czarniawska, 2004). Intervjui nisu tek neobvezni dijalozni u kojima se pričaju nestrukturirane priče već se radi o vođenim razgovorima koji imaju svoju dinamiku i strukturu određenu logikom (narativnog) istraživanja.

Pričanje je *materijalna, empirijska i diskurzivna aktivnost* (Woodiwiss, Smith i Lockwood, 2017: XI) u kojoj subjekti istraživanja i istraživač/ica proizvode određeni učinak jedni na druge i tijekom kojeg se događaju različite refleksivne epizode. U narativnom istraživanju istraživači/ce imaju aktivnu ulogu i nisu tek pasivni slušači priča. Od njih se očekuje aktivno slušanje, suradnja sa sugovornicima u izgradnji priče, prikupljanje podataka i bilježenje informacija o subjektima istraživanja, njihovim iskustvima i višedimenzionalnim kontekstima u kojima su smješteni njihovi životi, te refleksivnost o vlastitoj poziciji istraživača/ice (Creswell, 2007).

Pripovijedanje priče o vlastitom životu i nekom događaju može biti posebno zahtjevno jer se događaji i iskustva o kojima akteri/ce pripovijedaju moraju povezati u smislenu cjelinu kako bi istraživač/ica razumio događaje i aktivnosti o kojima se pripovijeda. Također, tijekom intervjuja subjekti mogu osvijestiti neke događaje i osobna stanja o kojima ranije nisu detaljnije ili uopće razmišljali, ili ne na način kako ih postaju svjesni i na njih reagiraju tijekom pričanja priče.

Subjekti istraživanja autori su vlastitih priča, oni/e odabiru koje dijelove će ispričati i kako će ih prepričati u izgradnji priče. Čineći to, istraživaču/ci se mogu neki dijelovi priče učiniti kontradiktornim ili neuvjerljivima. To posebno naglašavaju istraživači/ce koji provode feministička narativna istraživanja. Kada istražujemo životna i/ili specifična iskustva žena takve kontradikcije treba gledati kao odraz niza različitih okolnosti zbog kojih su priče ili neki dijelovi priča ispričani na određeni način¹¹ (Woodiwiss, Smith i Lockwood, 2017: 21).

Pričanjem vlastitih priča u narativnoj formi akteri daju prikaz nekog događaja ili niza povezanih događaja koji sadrže prostornu i vremensku te interakcijsku dimenziju koja obuhvaća osobna stanja aktera/ica i društvene odnose s drugima i okolinom (Clandinin i Connelly, 2000). Pripovijedanjem, iskustva i događaji *dobivaju smisao i organiziraju se u vremenski značajne epizode* (Polkinghorne, 1988: 1).

Provedeno istraživanje se za prikupljanje podataka koristilo metodom narativnog intervjua koji se provodio prema unaprijed razrađenom protokolu. Prvi dio protokola intervjua sadrži jedno generativno pitanje kojim je započinjao intervju i koji je formuliran tako da potakne priču sugovornica. Generativno pitanje glasi: „Možete li mi opisati zašto i kako ste pokrenuli svoj samostalni posao (obrt, firmu)?“ i sadržava dodatna potpitanja koja su trebala pomoći u izgradnji priče u slučaju da sugovornice zastanu u opisivanju motivacije i tijeka

¹¹ Priče koje subjekti istraživanja pričaju istraživačima/cama oblikovane su društvenim kontekstom u kojem subjekti žive, odnosno uronjene su i neodvojive od društvenog konteksta. U ovom istraživanju subjekti istraživanja su žene čije su priče orodnjene i čija su iskustva (djelomično) oblikovana društvenim očekivanjima uloge u kojoj jesu. Tako kod većine sugovornica neki dijelovi ispričanih priča imaju kontradiktorne dijelove, posebno u dijelu koji se odnosi na majčinstvo i odnos sugovornice s partnerom i njezinom ulogom u kućanstvu. U konstrukciji priča žene se referiraju na dominantne kulturne, društvene i političke diskurse i predstavljaju sebe unutar priče na strateški način, odnosno najčešće u skladu s očekivanim rodnim ulogama (Miller, 2017: 43 u Woodiwiss, Smith i Lockwood, 2017). U ovom istraživanju kada sugovornice pričaju o skrbi o djeci i o kućanskom radu, koriste se frazama kao što su: „sve je stvar dobre organizacije“ ili „nije meni to ništa teško“. Međutim, kada je istraživačica postavljala pitanja koja se odnose na emocionalna stanja sugovornice i zadovoljstvo ili npr. na pitanje „Jeste li umorna?“, iste sugovornice odgovaraju da su: „kontinuirano umorne“; „teško im je nekada obaviti sve kućanske poslove“, „djecu ne vide po cijeli dan“ (za detaljnije vidi 4.6.2., 4.8.1., 4.8.2.2.). Kontradiktorni ili suprotni dijelovi naracije nužno ne znače da sugovornice iznose neistinu već istraživačica treba biti, i u ovom istraživanju jest, svjesna da su neki dijelovi priča ispričani na određeni način zbog percepcije sugovornica o društvenim očekivanjima, u smislu ovog istraživanja, od njihove uloge majke, partnerice i skrbnice. Posebno to dolazi do izražaja kada se analizira kako se priča gradi, odnosno kako razgovor odmiče sugovornice stječu više povjerenja u istraživačicu i otvaraju se prenoseći svoja stvarna emocionalna stanja, a ne ono što misle da se očekuje od njih ili što misle da trebaju reći. Prema Woodiwiss, Smith i Lockwood (2017: 27, 33) dominacija određenog narativa ili priče akterice može spriječiti u pričanju vlastite priče i konstrukciji vlastitog identiteta i zato je važno da istraživač/ica tijekom provedbe intervjua aktivno sluša i bilježi ali i da pokuša „čuti i gledati izvan okvira“, svjesna dominacije određenih narativa koji su dostupni ženama i koje one koriste kako bi dale smisao svojim životima. Istraživačica je u ovom radu također svjesna da postoje neki dijelovi iskustava sugovornica koji se ne mogu prepričati ili koja je teško prepričati zbog vlastitih očekivanja, socijalizacije ali i emocionalnih stanja koja mogu proizaći tijekom intervjua ili s kojima sugovornica u intervju ulazi. Ovakav pristup smješta se u feminističku tradiciju i pristup narativnom intervjuiranju u kojima istraživači „nisu samo akteri veći i autori priča“ (Miller, 2017: 42 u Woodiwiss, Smith i Lockwood, 2017).

samozapošljavanja. Međutim, istraživačica nije imala potrebe za dodatnim postavljanjem polustrukturiranih pitanja¹² u ovoj prvoj fazi intervjuja jer su sugovornice vrlo detaljno opisivale razloge ulaska u samozaposlenost, kao i ranija iskustva rada i (ne)zaposlenosti te slijed događaja koji su prethodili registraciji poslovnog subjekta. Početno, generativno pitanje, pružilo je bogate uvide u kontekst i kronološki slijed događaja i profesionalnih aktivnosti koje su prethodile ulasku u samozaposlenost. Generativnim pitanjem zahvaćeni su razlozi i motivacijski faktori koji su sugovornice potaknuli na prijelaz u samozaposlenost. Drugi dio intervjuja sastojao se od 23 polustrukturirana pitanja organizirana u pet tematskih cjelina: (1) karijera i samozaposlenost, (2) obitelj, (3) radni i životni kontekst regije Dalmacije i (4) pandemija i (5) refleksija. Većina polustrukturiranih pitanja sadrži još dodatna pitanja koja su poslužila istraživačici kao vodič, to jest za dodatna pojašnjenja i postavljenje pitanja u slučaju da sugovornicama početno postavljena nisu bila dovoljno jasna. Istraživačica se u nekim intervjuima koristila tim dodatnim pitanjima dok ih u nekim intervjuima nije koristila uopće, a što je ovisilo o dinamici razgovora. Naime, u skladu s logikom narativnog istraživanja odgovorom na generativno pitanje većina sugovornica je zahvatila većinu tematskih cjelina polustrukturiranog dijela protokola. Tako da veći dio pitanja iz polustrukturiranog dijela protokola nije istraživačica postavljala jer su govornice odgovorile samostalno kroz priču prepričavanjem svojih iskustava i opisivanjem različitih događaja povezanih s odlukom o ulasku u samozaposlenost. Protokol korišten u ovom istraživanju možda se čini dug s obzirom da se radi o narativnom istraživanju, ali većina pitanja iz protokola istraživačica nije postavila jer su sugovornice same odgovorile. Pitanja ovako navedena u protokolu poslužila su istraživačici kao podsjetnik, to jest vodič kojim se povremeno tijekom intervjuja služila kako ne bi izgubila iz fokusa primarne ciljeve istraživanja. Također, istraživačica je tijekom intervjuja neka pitanja dodatno formulirala ovisno o složenosti i dubini ispričanih iskustava, ali i s obzirom na osobna stanja sugovornica. Konkretnije, protokol intervjuja, to jest njegov drugi dio, više je korišten kao uputa za razgovor i nije potpuno slijeđen niti u svojoj strukturi nametan sugovornicama. Istraživačica je tijekom svih intervjuja zadržala svijest o ciljevima i svrsi istraživanja, ali svaki od provedenih intervjuja jedinstven je i različit s obzirom na dinamiku i tijek postavljanja pitanja.

Kroz intervju je prikupljeno devet područja sociodemografskih karakteristika sugovornica koja su uglavnom prikupljena prije početka intervjuja u fazi regrutacije, a dodatno

¹² Potpuni protokol intervjuja vidi u Prilogu 1.

provjerena tijekom drugog dijela intervjua. Sociodemografska pitanja odnose se na dob ispitanica, obiteljski status i strukturu kućanstva sugovornica, naselje njihova života i rada, prethodno radno iskustvo te nekoliko pitanja koja se odnose na karakteristike samozaposlenosti (djelatnost, broj godina u samozaposlenosti, broj (dodatnih) zaposlenika, itd.).

3.3.1.1. Intervjuiranje stručnjaka i stručnjakinja – neki uvidi

Nakon pregledane literature o samozaposlenosti (žena) i pri izradi nacrtu istraživanja donesena je odluka da se u istraživanje uključe stručnjaci i stručnjakinje profesionalno povezani sa samozapošljavanjem i to putem intervjua. To jest da se od stručnjaka i stručnjakinja dobiju dodatni (*insajderski*) uvidi i znanje o samozaposlenosti u lokalnom i nacionalnom kontekstu, a koji nisu proizašli iz pregleda literature. Razlozi uključivanja stručnjaka u istraživanje, njihova stvarna uloga i odluke u koju fazu istraživanja ih uključiti mogu se razlikovati od slučaja do slučaja i ovisе o dizajnu istraživanja, ciljevima i istraživačkim pitanjima, kao i o praktičnim i strateškim odlukama istraživača (Bogner, Littig i Menz, 2009).

Provedeni su intervjui s predstavnicima/cama udruženja i komora koje su profesionalno povezane sa samozapošljavanjem i poduzetništvom žena. Intervjuiran je po jedan predstavnik/ca sljedećih organizacija: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska obrtnička komora, Hrvatska gospodarska komora, Hrvatska banka za obnovu i razvitak (HBOR), Međunarodna mreža poslovnih žena, Hrvatska udruga poslovnih žena KRUG, Poduzetnički akcelerator i Glas poduzetnika. Informacije i podaci prikupljeni od stručnjaka/inja korišteni su u pripremi protokola intervjua sa sugovornicama. Osim za pripremu intervjua sa sugovornicama, nalazi iz intervjua sa stručnjacima pomogli su istraživačici za bolje razumijevanje konteksta samozaposlenosti (žena) u Dalmaciji i problema s kojima su se samozaposleni suočili u vrijeme pandemije izazvane virusom *Covid-19*. Također, iz ekspertnih intervjua istraživačica je saznala za izazove s kojima se samozaposleni suočavaju prilikom korištenja mjera aktivne politike za poticanje samozapošljavanja i s utjecajem lokalnog gospodarskog konteksta na poslovne prakse samozaposlenih.

Ono što je posebno obilježilo ove intervjue je odnos između istraživačice i stručnjaka/inja. Odnos moći između sugovornika/ca i istraživačice je bila afirmacija

samopercepcije stručnjaka/inja, a u različitim intervalima kretala se kroz cijeli odnos, od početnog kontakta i dogovora za intervju do završetka intervjuja. Istraživačica je donekle predvidjela kako će se stručnjaci/kinje odnositi prema njoj s obzirom na profesionalne razlike i dob istraživačice te je unaprijed donijela neke odluke kako postupiti tijekom intervjuja. Također, tijekom prvog kontakta sa stručnjacima u fazi regrutacije, dio potencijalnih sugovornika/ca se sa zadržkom postavilo prema istraživačici s obzirom na temu istraživanja, odnosno na planirani uzorak koji (samo) zahvaća žene i njihova iskustva (samozaposlenosti). Iz tog razloga istraživačica je pozivno pismo zatim prilagodila te sukladno etičkim načelima doradila način prezentacije istraživanja, a što je bilo ključno prilikom dogovaranja intervjuja i susreta *licem u lice* netom prije početka intervjuja.

Pregledom službenih internetskih stranica i službenih izvješća povezanih s temom istraživanja napravljen je popis stručnjaka/inja kojima je zatim istraživačica elektroničkom poštom na službene e-mail adrese uputila pozivno pismo za sudjelovanje u istraživanju. Dio stručnjaka/inja je povratnim odgovorom na upućenu elektroničku poštu pristalo na sudjelovanje u intervjuu, a dio njih je odgovorio telefonskim pozivom na broj mobitela istraživačice koji je bio naveden u pozivnom pismu. Samo je jedna osoba, od ukupno devet stručnjaka/inja kojima su upućena pozivna pisma, odbila sudjelovati u istraživanju jer, preneseno riječima stručnjaka/stručnjakinje: *unutarnja politika i hijerarhijska struktura organizacije dopušta samo odgovornoj osobi koja upravlja organizacijom komunicirati sa stručnom i zainteresiranom javnošću*¹³.

Većina intervjuja održana je u uredskim prostorijama stručnjaka/inja i to u vrijeme koje su oni/e predložili, a samo jedan intervju je održan u ugostiteljskom objektu na zahtjev sugovornika/ce. Svi intervjui su započeli istim pitanjem koje su stručnjaci/kinje postavili istraživačici, a odnosi se na njezinu motivaciju i razloge istraživanja samozaposlenosti iz sociološke perspektive. Naime, većina stručnjaka/inja je izrazila zadovoljstvo što se samozaposlenosti pristupa iz znanstvene perspektive, ali su, prema njihovim riječima, očekivali/e istraživačicu iz područja ekonomije. Istraživačica je pretpostavila takva očekivanja zbog čega je uložila dodatno vrijeme na pripremu za intervju, a što je uključivalo dodatni pregled publikacija i analiza objavljenih u nakladi institucija koje su intervjuirani

¹³ Navedeni odgovor istraživačica je dobila od voditelja/voditeljice regionalne podružnice. Dalje je iz istraživanja izostavila ovu organizaciju jer je dodatnom provjerom procijenila da se odgovorna osoba na rukovodećoj funkciji (predsjednik/ca) ne može smatrati stručnjakom/stručnjakinjom u kontekstu ovog istraživanja jer nije dovoljno upoznat/a sa samozapošljavanjem niti (samo)zaposlenošću žena u određenom društvenom i regionalnom kontekstu.

stručnjaci/kinje predstavljali, kao i različitih politika i strategija koje se odnose na mjere aktivne politike za poticanje samozapošljavanja i poduzetništva žena. Također, svi stručnjaci/kinje su od istraživačice zatražili dodatno predstavljanje na početku intervju, što je istraživačica očekivala, te je ranije pripremila strategiju predstavljanja.

Generalno, svih osam ekspertnih intervju provedeno je u ugodnoj atmosferi i uz predanost stručnjaka/inja da se predstave kao profesionalci, stručno relevantni za temu istraživanja, to jest kao oni/e koji posjeduju znanje i vještine s kojima se može „napraviti iskorak“ u području samozaposlenosti, poboljšati normativni okvir i okolnosti za dodatno samozapošljavanje te za povećanje ekonomske aktivnosti regije. Ugodnoj atmosferi i ostvarenom povjerenju pridonijela su i postavljena polustrukturirana pitanja koja je istraživačica planirala prije intervju, ali i ona proizašla iz razgovora, jer je istraživačica pokazala primjereno poznavanje teme i time umanjila početnu skepsu i predrasude stručnjaka/inja prema istraživačici. Ovakvom zaključku pridonosi i iskustvo istraživačice iz „neformalnog“ razgovora sa stručnjacima nakon intervju koji/e su pohvalili postavljena pitanja i izrazili spremnost na dodatnu suradnju i čitanje doktorskog rad nakon obrane.

Tijekom intervju stručnjaci su iznijeli i neke informacije i iskustva iz prakse koja su prepoznata u literaturi, ali i dalje nedovoljno istražena, a odnose se na pitanja prikrivenog (samo)zapošljavanja, stvarnog i fiktivnog vlasništva poslovnih subjekata, stvarne učinkovitosti mjera aktivne politike za poticanje samozapošljavanja u vidu poticanja radne aktivnosti dugotrajno nezaposlenog stanovništva, poteškoće s kojima se suočava dio samozaposlenih korisnik/ca mjera za poticanje samozapošljavanja, indirektno poticanje sive ekonomije i „rada na crno“ samozaposlenih čemu, iz njihove percepcije pridonose uredbe ugovora između korisnika/ca mjera i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

S obzirom na to da se u ovom istraživanju stručnjacima pristupa iz perspektive realističnog pristupa koji polazi od stajališta da pojedinci *stručnost stječu svojim članstvom u skupinama i organizacijama* što može doprinijeti sugestivnosti njihovih ideja (Collins i Evans, 2007. u Bogner, Littig i Menz, 2009: 3), podaci prikupljeni tijekom ekspertnih intervju, u ovom istraživanju, korišteni su za razumijevanje konteksta i okolnosti samozapošljavanja (žena) u regiji Dalmaciji i za pripremu protokola koji je korišten u intervjuima sa samozaposlenim ženama. Uvidi stručnjaka su posebno pomogli s pitanjima koja se odnose na korištenje mjera i poticanje samozapošljavanja i poduzetništva žena te o drugim sustavima

(mentorske) podrške koji su dio strateških ciljeva većine institucija u kojima su intervjuirani stručnjaci/kinje zaposleni ili profesionalno angažirani.

Budući da je fokus ovog rada na iskustvima samozaposlenih žena informacije prikupljene tijekom intervjua sa stručnjacima nisu uključene u interpretaciju podataka niti u detaljniju analizu već su provjerene sa sugovornicama tijekom intervjua u kontekstu njihovih iskustava i korištene su za razradu konteksta samozaposlenosti u teorijskoj raspravi.

3.4. Uzorkovanje, pristup sugovornicama i prikupljanje podataka

Razumijevanje karijera samozaposlenih žena i interakcija između privatne i profesionalne sfere njihova života svrha je ovog kvalitativnog istraživanja što je usmjerilo i strategiju uzorkovanja. U kvalitativnim istraživanjima uzorkuje se kako bi stekli nove uvide i produbili razumijevanje nekog procesa, odnosa ili društvene epizode, a ne uopćavali o populaciji (Neuman, 2014).

U ovom istraživanju je primijenjeno namjerno, odnosno strateško uzorkovanje u općenitijem obliku, koje Mason (2002: 124) opisuje kao „odabir grupa ili kategorija za proučavanje na temelju njihove relevantnosti za istraživačka pitanja, teorijsku i analitičku poziciju istraživača i argumentaciju koju razvija“. Namjerni uzorak, karakterističan za kvalitativna istraživanja, teorijski i empirijski je relevantan i reflektira slojevitost i bogatstvo konteksta, iskustava pojedinaca i događaja koji pružaju smislene i korisne podatke za razumijevanje teme koja se istražuje (Mason, 2002). Dakle, namjera ovakvog tipa uzorkovanja je dublje razumijevanje nekog društvenog fenomena, a ne prezentacija čitavog raspona postojećih iskustava, događaja i osoba.

Kao što je ranije spomenuto, u ovom istraživanju primijenjeno je namjerno uzorkovanje, a veličina uzorka nije unaprijed određena već je uzorkovano do točke zasićenja za koju također unaprijed nije bilo poznato kada će biti postignuta. Prema Masonu (2002: 135) saturacija, odnosno točka zasićenja dosegnuta je u trenutku kada nam daljnje regrutiranje sugovornika ne daje neke nove i dodatne informacije i podatke o onom što istražujemo. Odluka o prestanku

daljnje regrutacije sugovornica u ovom istraživanju donesena je nakon 25 provedena intervjua (*Vidi potpoglavlje 3.3.1. za detaljnije uvide karakteristika uzorka*).

Uzorak¹⁴ je najprije određen pojmovno s obzirom na tip i karakteristike zaposlenosti. Za pojmovno određenje uzorka korištena je definicija samozaposlenih preuzeta iz Ankete o radnoj snazi prema kojoj su *samozaposleni poslodavci koji upravljaju poslovnim subjektom i zapošljavaju jednoga ili više zaposlenika te osobe koje rade za vlastiti račun i ne zapošljavaju zaposlenike* te dodatno formulacija hrvatskog regulatornog okvira prema kojem su samozaposleni mikro i mali poduzetnici/ce¹⁵. Glavni kriteriji kojima je uzorak zatim određen su dob i djelatnost samozaposlenih žena. S obzirom na to da dostupni podaci o strukturi samozaposlenih žena pokazuju da ih je većina poslovno aktivna u uslužnom sektoru¹⁶ uzorkovanjem su obuhvaćene samozaposlene žene u uslužnom sektoru u dobi između 25 i 57

¹⁴ Osim statističkih podataka Državnog zavoda za statistiku, Eurostat-a i drugih agencija koje prikupljaju brojčane podatke o broju poslovnih subjekata u Hrvatskoj i registriranim samozaposlenima, detaljniji empirijski uvidi o karakteristikama populacije samozaposlenih u Hrvatskoj nisu poznati. Iz dostupnih baza podataka i literature nije bilo moguće prikupiti detaljnije informacije o populaciji samozaposlenih što je odredilo i logiku uzorkovanja. Najprije su napravljene preliminarnе procjene uzorka, a kako bi se dodatno razradile kategorije i izbjegao tek djelomičan zahvat heterogenosti populacije, provedeni su i intervjui sa stručnjacima s ciljem prikupljanja detaljnijih informacija o populaciji samozaposlenih žena. Informacije o samozaposlenim ženama prikupljene tijekom intervjua sa stručnjacima korištene su za razradu uzroka. U ovom istraživanju stručnjaci su osobe zaposlene u komorama, poduzetničkim centrima, Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i predstavnici strukovnih udruženja samozaposlenih. Informacije o samozaposlenosti i samozaposlenim ženama u Dalmaciji prikupljene tijekom intervjua sa stručnjacima korištene su, uz sekundarne podatke za planiranje i razradu uzroka, ali i u daljnjim koracima istraživanja sukladno logici abduktivne strategije istraživanja.

¹⁵ Mikro i mali poduzetnici razlikuju se prema hrvatskom zakonodavnom okviru s obzirom na broj radnika/ca, ostvarene godišnje poslovne prihode i zbroj bilance. Sukladno Zakonu o poticanju razvoja malog gospodarstva mikro poduzetnici su oni koji tijekom poslovne godine imaju do 10 zaposlenih radnika/ca i koji ostvaruju godišnji poslovni prihod do 2.000.000,00 eura, a mali poduzetnici prosječno godišnje zapošljavaju do 50 radnika i ostvaruju godišnji poslovni prihod u protivrijednosti do 10.000.000,00 eura.

¹⁶ Trendovi zapošljavanja u cijeloj Europi pokazuju da su se u posljednja dva desetljeća dogodile velike promjene u sektoru gospodarstva. Bilježi se pad zaposlenih u poljoprivredi, a raste broj zaposlenih u uslužnom sektoru, odnosno prelazi se sve više na uslužno gospodarstvo. Podaci Eurostat-a pokazuju da je u uslužnim djelatnostima u Europskoj uniji u 2021. godini bio zaposlen najveći udio ukupne radne snage 74% u odnosu na 65% u 2020. godini što ukazuje na porast zaposlenosti u uslužnom sektoru. Sektor poljoprivrede kao i građevinarstvo i industrija bilježe pad ukupnog broja zaposlenih. Kada se pogleda ukupna dodatna vrijednost, usluge ostvaruju gotovo 73% ukupne dodatne vrijednosti u 2021. godini na razini EU, industrija 26% i poljoprivreda 2%. Udio ukupne radne snage u uslužnom sektoru u Hrvatskoj je 64,3% u 2021. godini, dok je u industriji to 29,1% i 6,6% u poljoprivredi. U Hrvatskoj uslužni sektor je u 2021. godini ostvario 72,1% ukupne dodatne vrijednosti, dok je u industriji ostvareno 23,8%, a u poljoprivredi 3,5%. Sektorska podjela zaposlenih je i rodno određena. I među samozaposlenima većina žena je zaposlena u uslužnom sektoru (posebno u uslužnim djelatnostima zdravstva, obrazovanja, socijalnog rada, administracije, čišćenja, frizerskih i kozmetičkih te ostalih tjelesnih djelatnosti, dok je muškaraca više u građevinarstvu i prijevozu. Ove sekundarne podatke o strukturi zaposlenih i samozaposlenih po sektorima potvrđuju i nalazi iz ekspertnih intervjua koji su provedeni u sklopu ovog istraživanja. Stručnjaci ukazuju da se većina žena odlučuje za samozapošljavanje u uslužnim djelatnostima, a tek manji broj se bilježi u građevinarstvu i prometu. Međutim, stručnjaci ukazuju i da se u slučajevima kada su žene vlasnice poslovnih subjekata čija je djelatnost građevina i/ili promet najčešće radi o fiktivnom vlasništvu žena, odnosno da su stvarni vlasnici poslovnih subjekata muškarci, a žene tek vlasnice na papiru i to radi korištenja pogodnosti koje proizlaze iz državnih poticaja za žensko poduzetništvo. Taj nalaz iz intervjua sa stručnjacima dodatno je odredio kriterije uzorkovanja, odnosno fokus na samozaposlene žene u uslužnom sektoru.

godina starosti jer su u tom rasponu dobi žene najaktivnije u planiranju i razvoju karijere i obiteljskog života. Odabir djelatnosti unutar uslužnog sektora nije unaprijed određen, ali je bio usmjeren na širi obuhvat djelatnosti uslužnog sektora i s njima povezanim razinama i područjem obrazovanja i uvjetima rada. Tako su uzorkom obuhvaćene različite djelatnosti¹⁷ i usluge, i to: fotografska djelatnost, prevoditeljska i usluge tumača, obrazovanje i poučavanje, promidžba i istraživanje tržišta, knjigovodstvo i porezno savjetovanje, pravne djelatnosti, uredske administrativne i poslovne djelatnosti, ostale poslovne pomoćne djelatnosti - organizacija sastanaka i poslovnih sajmova, upravljačke djelatnosti i savjetovanje u vezi s upravljanjem - odnosi s javnošću, ostale djelatnosti zdravstvene zaštite - psihološka djelatnost, djelatnosti pripreme i usluživanja pića, djelatnosti restorana i ostalih objekata za pripremu i usluživanje hrane, osobne uslužne djelatnosti - frizerski saloni i saloni za uljepšavanje, djelatnosti za njegu i održavanje tijela i smještaj. Iz uzorka su isključeni svi poslovni subjekti sezonskog karaktera i sve djelatnosti vezane uz poljoprivredu, šumarstvo, ribarstvo i djelatnosti kućanstava kao poslodavaca¹⁸.

Istraživanjem su obuhvaćene samozaposlene žene koje na tržištu rada djeluju godinu dana¹⁹ i dulje kao samostalne vlasnice²⁰ poslovnog subjekta nekog od organizacijskih oblika samozaposlenosti u Hrvatskoj; obrt²¹, paušalni obrt ili tvrtka, koje zapošljavaju dodatnu radnu snagu ili su portfeljne radnice (samozaposlene koje ne zapošljavaju dodatne zaposlenike) i koje su u samozaposlenost ušle iz rada ili iz nezaposlenosti. U uzorak su uključene isključivo samostalne vlasnice jer je cilj istraživanja steći uvid u procese samostalnog donošenja odluka u vezi karijere i upravljanja poslovnim subjektom. Također, kriterij samostalnog vlasništva važan je i radi uvida u sustave organizacije svakodnevice obiteljskog i profesionalnog života te

¹⁷ U uzorku su zastupljeni poslovni subjekti uslužnog sektora čije su primarno registrirane djelatnosti određene prema razredima i nazivima u skladu s aktualnom Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti (NKD) 2007.

¹⁸ Ove djelatnosti isključene su iz uzorka jer su najčešće isključene iz tržišne djelatnosti, odnosno uglavnom uključuju proizvodnju robe i obavljanje usluga za vlastite potrebe.

¹⁹ Iz uzorka su isključene samozaposlene koje djeluju na tržištu kraće od godinu dana. Primijenjen je kriterij vremenskog djelovanja poslovnog subjekta na tržištu rada godinu dana i dulje jer je u trenutku planiranja istraživanja još uvijek bio aktualan kriterij Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema kojem su korisnice mjere za samozapošljavanje bile obvezne održati poslovanje 12 mjeseci od primitka potpore. Dodatan razlog je i što se poslovno djelovanje kraće od godinu dana smatra da je u ranim fazama organizacijskog i financijskog razvoja zbog čega nije relevantno za istraživanje.

²⁰ Iz uzorka su isključene žene koje upravljaju trgovačkim društvima koja su osnovana od dvije ili više fizičkih ili pravnih osoba (npr. javno trgovačko društvo, komanditno društvo, gospodarsko interesno udruženje i predstavništvo) te zajednički obrti (ortaci).

²¹ U uzorak su uključene i djelatnosti slobodnih zanimanja. Djelatnostima slobodnih zanimanja osobito se smatraju: samostalna djelatnost zdravstvenih djelatnika, veterinaru, odvjetnika, javnih bilježnika, revizora, inženjera, arhitekata, poreznih savjetnika, stečajnih upravitelja, tumača, prevoditelja, turističkih djelatnika, znanstvenika, književnika, izumitelja, novinara, umjetnika, sportaša, samostalna predavačka i odgojna djelatnost.

u različite sustave podrške na koje se samozaposlene žene oslanjaju u obavljanju zahtjeva koji proizlaze iz njihove radne i privatne uloge.

Uzorak je stratificiran regionalno i subregionalno, odnosno ograničen je na prostor regije Dalmacije koja zahvaća prostor četiri županije: Dubrovačko - neretvanske, Splitsko - dalmatinske, Šibensko – kninske i Zadarske. Istraživanjem su obuhvaćena četiri veća grada - županijska središta (Split, Zadar, Šibenik i Dubrovnik) te slučajnim odabirom srednji i manji gradovi, otoci i ruralna naselja u zaleđu. Dalmacija je u geografskom smislu smještena uz Jadransko more i prostire se na oko 22% površine Hrvatske (12 951 km²) s ukupnim brojem stanovnika oko 795 118 (DZS, 2022). Četiri „dalmatinske županije“ osim povijesno – političkih okolnosti, povezuje i sličnost poduzetničkih i gospodarskih aktivnosti koje su dominantno usmjerene sektoru turizma i uslužnim djelatnostima (oko 60% ukupnih poduzetničkih aktivnosti Dalmacije koncentrirano je u sektoru usluga).

Motivacijski indeks za pokretanje poslovnog pothvata u Dalmaciji veći je od prosjeka RH i u odnosu na preostale regije (Singer i sur., 2022). Od 2019. godine Dalmacija bilježi stopu poduzetničke aktivnosti veću od hrvatskog prosjeka i odmah iza Zagreba, a u 2020. godini poduzetnička aktivnost Dalmacije veća je i od one Zagreba i okolice (14,8 u Dalmaciji u odnosu na 13,2 u Zagrebu i okolici) (Singer i sur., 2022). Rast poduzetničke aktivnosti u 2022. postpandemijskoj godini bilježi se i u drugim regijama Hrvatske (Istra i Primorje, Sjeverna Hrvatska) kada je u svim sektorima zabilježena veća poduzetnička aktivnost u odnosu na godine ranije, a u Dalmaciji poduzetnička aktivnost ostaje i dalje standardno visoka i iznad prosjeka RH. U 2021. godini mikro, mala i srednja poduzeća na području četiri dalmatinske županije ostvarila su najveće povećanje dobiti u odnosu na ostale županije, ali isto tako ove četiri županije ostvarile su najmanje izvozne prihode u odnosu na ostale županije²². Pretpostavka je da je razlog tome što je većina ukupne dobiti dalmatinskih županija ostvarena u sektoru turizma i usluga.

Visoka poduzetnička aktivnost Dalmacije, broj aktivnih pravnih osoba, registriranih obrta i slobodnih zanimanja²³ kao i viša razina pozitivne percepcije o prilikama za pokretanje poslovnog pothvata čini regiju Dalmaciju relevantnim područjem za istraživanje ove teme.

²² Preuzeto iz: *Poslovanje mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća u Republici Hrvatskoj u 2021. godini*; <https://www.eizg.hr/objavljena-studija-ekonomskog-instituta-zagreb-o-poslovanju-mikropoduzeća-te-malih-i-srednjih-poduzeća-u-rh-u-2021-godini/6143> (18.10.2022.).

²³ U odnosu na ostale regije Dalmacija prednjači po broju aktivnih pravnih osoba, registriranih obrta i slobodnih profesija i odmah je iza Grada Zagreba (32 198 je aktivnih pravnih osoba i 24 465 obrta i slobodnih profesija u Dalmaciji, a u Zagrebu je 55 168 aktivnih pravnih osoba i 17 801 registriranih obrta i slobodnih profesija). Broj

U istraživanju je primijenjeno uzorkovanje osoba koje proživljavaju ili su proživjele iskustva relevantna za istraživanje što znači da su osim osoba uzorkovane i društvene situacije, procesi i iskustva kontekstualizirani u određenom kontekstu (Miles, Huberman i Saldaña, 2014).

Ovakav tip uzorkovanja u skladu je s ontološkom perspektivom ovog kvalitativnog istraživanja, kao i njegovom svrhom dubljeg razumijevanja samozaposlenosti žena, njihovih karijernih trajektorija – profesionalnih i privatnih iskustava - u određenom kontekstu.

Osim strategije namjernog uzorkovanja primijenjena je i strategija kriterijskog uzorkovanja preko stručnjaka/inja i institucija. Potencijalnim sugovornicama najprije se pristupilo preko stručnjaka i stručnjakinja koji su intervjuirani na početku istraživanja i koji su posredovali u regrutaciji manjeg broja sugovornica²⁴. Pronalazak sugovornica preko stručnjaka i stručnjakinja nije odrađen u onom broju kako je početno planirano i to zbog suzdržanosti stručnjaka u dijeljenju osobnih podataka potencijalnih sugovornica²⁵, zbog čega je primijenjena iduća faza pronalaska sugovornica. U toj idućoj fazi regrutacije istraživačica je najprije napravila popis strukovnih udruga i razvojnih agencija povezanih sa samozapošljavanjem i poduzetništvom žena, a zatim je na njihove službene adrese elektronskom poštom poslala pozivna pisma²⁶ s detaljnim informacijama o istraživanju i sa zamolbom za pomoć u pronalasku potencijalnih sugovornica (*Vidi poglavlje 3.6. Etička dimenzija istraživanja*). Odabir potencijalnih sugovornica kojima su poslani pozivi za sudjelovanje u istraživanju proveden je u suradnji s voditeljima/cama i zaposlenicima strukovnih udruga i razvojnih agencija i to s obzirom na ranije određene kriterije uzorkovanja. Nakon poslanih poziva za sudjelovanje u

registriranih obrta i slobodnih zanimanja na 1000 stanovnika je 22 u Zagrebu, a 29,25 u Dalmaciji te aktivnih pravih osoba na 1000 stanovnika je 39,36 u Dalmaciji i 68,17 u Zagrebu.

²⁴ Preko stručnjaka/inja ostvaren je kontakt s ukupno pet sugovornica.

²⁵ Pozivajući se na Opću Uredbu o zaštiti osobnih podataka (GDPR) stručnjaci i stručnjakinje su bili suzdržani oko dijeljenja kontakata potencijalnih sugovornica. S obzirom na njihovu suzdržanost i kako ipak ne bi proizveli povredu Uredbe, dogovoreno je da stručnjaci prvi kontaktiraju potencijalne sugovornice. Nakon inicijalnog kontakta i pristanka potencijalnih sugovornica, stručnjaci su istraživačici prosljedili kontakte potencijalnih sugovornica koja ih je zatim kontaktirala telefonski i dogovorila termin intervjua.

²⁶ Pozivna pisma poslana su voditeljima/cama strukovnih udruga u području samozapošljavanja i ženskog poduzetništva te zaposlenicima razvojnih agencija zaduženim za savjetovanje poduzetnika/ca i samozaposlenih. U pozivnom pismu navedene su ključne informacije o istraživanju, uzorku, etička načela istraživanja te kontakt istraživačice. Ranije poznavanje voditelja i nekih zaposlenika strukovnih udruga i razvojnih agencija, te preporuke stručnjaka/inja pomoglo je u uspostavi odnosa povjerenja između istraživačice i voditelja strukovnih udruga i razvojnih agencija koji su pozivno pismo dalje prosljedili potencijalnim sugovornicama. Nakon slanja pozivnog pisma, nekoliko sugovornica je samostalno kontaktiralo istraživačicu, a neke je nakon pristanka upućenog e-mailom istraživačica naknadno kontaktirala.

istraživanju neke sugovornice samostalno su povratno kontaktirale istraživačicu za dogovor oko provedbe intervjua, a neke je istraživačica nakon upućenog poziva dodatno kontaktirala²⁷. Dodatno, dio sugovornica²⁸ istraživačica je zahvatila metodom snježne grude (eng. *snowball sampling*), odnosno preko intervjuiranih sugovornica koje su zatim predložile istraživačici nove potencijalne sugovornice²⁹ za koje su smatrale da posjeduju iskustvo relevantno za ovo istraživanje. Istraživačica je zatim sastavila popis potencijalnih sugovornica s kratkim opisima o njima i njihove kontakt podatke. S popisa potencijalnih sugovornica odabrane su sugovornice različite dobi i karakteristika samozaposlenosti za koje je istraživačica pretpostavila da imaju različita iskustva s obzirom na opisane karakteristike i lokaciju te koje su bile voljne sudjelovati u istraživanju. Preko osobnih poznanstava istraživačica je ostvarila kontakt tek sa šest potencijalnih sugovornica, od čega su četiri intervjuirane, a tri su odbile sudjelovanje. Nakon provedbe prvih par intervjua odabrane su dodatne sugovornice, a odabir je utemeljen na vjerojatnosti da će potvrditi i produbiti opise fenomena koji se istražuje, ili opovrgnuti novim nalazima (Polkinghorne, 2005).

3.4.1. Karakteristike uzorka

Intervjuirano je ukupno 25 samozaposlenih žena, a u analizu su uključena 24 intervjua³⁰. Prosječno vrijeme trajanja intervjua je 70 minuta, s tim da su neki intervjui trajali i do dva sata dok je manji dio trajao oko 60 minuta. Varijacije u trajanju intervjua rezultat su različite dinamike intervjua, to jest razine otvorenosti i razgovorljivosti sugovornica. Neke sugovornice su prepričavale svoja iskustva detaljnije, ekspresivnije s dosta opisivanja različitih profesionalnih i obiteljskih situacija te vlastitih emotivnih stanja. Dio sugovornica je svoja

²⁷ Preko poziva poslanih elektroničkom poštom s adresa strukovnih udruga i razvojnih agencija ostvaren je kontakta s osam sugovornica.

²⁸ S obzirom na to da su sugovornice uglavnom predlagale nove potencijalne sugovornice sličnih karakteristika (dob, sektor samozaposlenosti) snježnom grudom zahvaćene su tek dvije povezane sugovornice.

²⁹ Preko snježne grude ostvaren je kontakt s osam sugovornica.

³⁰ Jedan intervju je isključen iz analize jer je sugovornica zbog iznenadne situacije na koju nije mogla utjecati na intervju dovela maloljetno dijete što je odredilo tijek i dinamiku razgovora. Sugovornica je bila u većoj mjeri fokusirana na dijete koje potpuno ovisno o njoj zbog čega je istraživačica skratila intervju, odnosno nije postavila sva planirana pitanja. Sugovornica je i na generativno i preostala pitanja odgovarala sažeto i nije bila u mogućnosti detaljnije prepričati vlastito iskustvo zbog čega joj je bilo prilično nelagodno. Kako je ne bi dovela u daljnje stanje neugodnosti istraživačica je prekinula intervju uz objašnjenje da je postavila sva planirana pitanja.

iskustva prenijelo u sažetijoj formi što je zahtijevalo postavljanje dodatnih pitanja od istraživačice. Kod sugovornica koje su sažetije prenosile svoja iskustva primijećena je početna nesigurnost i suzdržanost praćena rečenicama: „mislim da vam ovo što ja imam reći i nije nešto zanimljivo“ ili „ja sam obična, ne znam možete li ovo što pričam uopće iskoristiti, možda ste trebala pričati s nekom zanimljivijom ženom“.

Svi intervjui obavljani su između rujna 2022. godine i veljače 2023. godine³¹.

Distribucija sugovornica određena prema kriterijima uzorkovanja pokazuje da su intervjuirane samozaposlene žene u dobi između 28 i 57 godina starosti (*Vidi Tablicu 1*).

Okolnosti u kojima sugovornice u uzorku ulaze u samozaposlenost prema dobnim kategorijama pokazuje da se više sugovornica za samozaposlenost odlučilo iz prilike, odnosno u trenutku kada su već bile aktivne na tržištu rada za razliku od onih koje u samozaposlenost ulaze iz nužde kako bi aktivirale svoju zaposlenost na tržištu rada. Ako pogledamo prema dobnim kategorijama, u samozaposlenost aktivnije ulaze žene srednje dobi i to iz prilike, a iz nužde sugovornice u nešto kasnijoj dobi, to jest one koje su, što je kasnije prikazano u analizi, a saznajemo iz intervjua, neko vrijeme nezaposlene. Sugovornice u uzorku se razlikuju s obzirom na vrijeme provedeno u samozaposlenosti. Tako su zastupljene u uzorku sugovornice koje su u samozaposlenost ušle 2003. godine i one koje su samozaposlene od 2020. godine, odnosno koje su u samozaposlenost ušle tijekom pandemije uzrokovane virusom *Covid -19*.

Distribucija sugovornica u uzorku prema broju godina u samozaposlenosti je gotovo ravnomjerno raspoređena (Tablica 1.), a očekivana je i raspodjela sugovornica kada pogledamo suodnos životne dobi i godina u samozaposlenosti. Najviše mlađih sugovornica u ovom obliku zaposlenosti djeluje između jedne i tri godine, a sugovornice srednje i starije dobi na tržištu rada su kao samozaposlene aktivne između četiri i 10 godina i/ili dulje od deset godina (Tablica 1.).

³¹ Prvi intervju obavljen je 21. 09. 2022. godine, a posljednji 01. 02. 2023. godine.

Tablica 1. Prikaz sugovornica po dobi i nekim karakteristikama samozaposlenosti (SZ)

		Dob			Ukupno
Okolnosti ulaska u SZ	Iz rada	28-35	36-45	46-57	24
		Iz nezaposlenosti	6	9	
	1		3		
Broj godina u SZ	1-3	5	1	1	
	4-10	1	6	2	
	10+	1	3	4	

U Tablici 2. prikazana je raspodjela sugovornica u uzorku prema obliku samozaposlenosti u odnosu s godinama djelovanja njihova poslovnog subjekta na tržištu rada. Među samozaposlenima u uzorku dodatne zaposlenike/ce u najvećoj mjeri zapošljavaju poslodavke koje djeluju na tržištu rada između 4 i 10 godina, a među sugovornicama koje su na početku svog poslovnog puta i djeluju na tržištu rada od jedne do tri godine najviše je onih koje uopće ne zapošljavaju dodatne radnike/ce.

Raspodjela samozaposlenih koje zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce i one bez dodatnih zaposlenika/ca prema dobnim kategorijama sugovornica je gotovo ravnomjerna (Tablica 3.).

Tablica 2. Prikaz sugovornica prema nekim karakteristikama samozaposlenosti

Broj godina u SZ	Oblik samozaposlenosti		Ukupno
	zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce	bez dodatnih zaposlenih	
1-3	1	5	24
4-10	9	4	
10+	3	2	
Ukupno	13	11	

Tablica 3. Prikaz sugovornica prema dobi i obliku samozaposlenosti

Dob	Oblik samozaposlenosti		Ukupno
	zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce	bez dodatnih zaposlenih	
			24
28-35	4	3	
36-45	5	4	
46-57	4	4	
Ukupno	13	11	

U uzorku su zastupljene sugovornice koje djeluju u različitim djelatnostima uslužnog sektora koje zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce i one bez dodatnih zaposlenika/ca.

Djelatnosti zahvaćene uzorkom raspoređene su u deset razreda i prezentiraju glavne djelatnosti poslovnih subjekata svih sugovornica (Tablica 4.). Sugovornice koje djeluju u djelatnostima marketinga, ugostiteljstva, knjigovodstva, uljepšavanja i njege u većoj mjeri zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce. Kada je riječ o sugovornicama koje rade za vlastiti račun, to jest bez zapošljavanja dodatnih zaposlenika/ca, uglavnom djeluju u djelatnostima koje se mogu obavljati samostalno, od kuće ili na daljinu, uz fleksibilnije radno vrijeme (*vidi poglavlje 4.6.5.*).

Tablica 4. Djelatnosti i oblik samozaposlenosti sugovornica

Djelatnost	Oblik samozaposlenosti	
	zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce	bez dodatnih zaposlenih
marketing i prodaja	2	1
ugostiteljstvo	3	
smještaj	2	
knjigovodstvo, računovodstvo i savjetovanje	2	1
prevodilačka	1	1
fotografska		1
njega i uljepšavanje	3	2
psihoterapija, obrazovanje i podučavanje	2	1
socijalna skrb sa smještajem	1	
popravlak ostalih predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo (krojački salon)		1

U Tablici 5. prikazana je raspodjela sudionica istraživanja prema razini obrazovanja i djelatnostima. Najviše samozaposlenih u uzorku ima visoku i/ili višu stručnu spremu, a sedam samozaposlenih ima srednju razinu obrazovanja i raspoređene su u djelatnostima koje obuhvaćaju manje složene poslove. Osim razine obrazovanja iz intervjua saznajemo da je većina sugovornica samozaposlena u djelatnostima koje su povezane s njihovim formalnim obrazovanjem i u kojima su bile zaposlene i prije ulaska u samozaposlenost, to jest uglavnom preko ugovora o djelu ili ugovora na određeno radile su za drugog poslodavca.

Podaci iz Tablice 1. pokazuju da većina sudionica u uzorku u samozaposlenost ulazi iz prilika, to jest iz rada, što je i očekivano ako usporedimo s podacima o obrazovnom statusu

sugovornica koji pokazuju da najviše sugovornica ima višu i/ili visoku razinu obrazovanja³² (Tablica 5).

Tablica 5. Prikaz sudionica istraživanja prema razini obrazovanja i djelatnosti SZ

	Razina obrazovanja	
	VŠS/VSS	SSS
	17	7
Djelatnosti ³³	marketing i prodaja, prevodilačka, ugostiteljstvo, smještaj, knjigovodstvo, računovodstvo i savjetovanje, njega i uljepšavanje, psihoterapija, obrazovanje i podučavanje, socijalna skrb sa smještajem	ugostiteljstvo, fotografska, knjigovodstvo, računovodstvo i savjetovanje, njega i uljepšavanje, popravak ostalih predmeta za osobnu uporabu i kućanstvo

Najviše sugovornica je u nekom obliku partnerskog odnosa, bračnom i/ili u kohabitaciji i u većini sugovornice imaju djecu. Među sugovornicama koje imaju djecu, najviše je onih s maloljetnom djecom (Tablica 6.). Usklađivanje obveza obiteljske i radne uloge posebno je zahtjevno kod samozaposlenih majki maloljetne djece kod kojih onda, u različitim intervalima, dolazi do sukoba između privatne i radne uloge što utječe na njihove karijerne trajektorije i dodatno doprinosi emocionalnim i zdravstvenim poteškoćama koja su povezana s višestrukom

³² Ove nalaze, iako se ne mogu uopćavati, potvrđuje i pregledana literatura i rezultati nekih europskih empirijskih studija o motivaciji i razlozima ulaska u samozaposlenost, prema kojima u samozaposlenost još uvijek više ulaze osobe aktivnije na tržištu rada (dakle iz rada, to jest zbog ekonomske prilike koju prepoznaju) i osobe više razine obrazovanja, unatoč sve većim naporima država da se putem mjera aktivne politike zapošljavanja reaktivira dugotrajno nezaposleno, ali radno sposobno stanovništvo (srednje i niže razine obrazovanja).

³³ S obzirom na veću raspršenost sudionica u uzorku prema djelatnosti i stupnju obrazovanja, djelatnosti su grupirane radi anonimnosti, to jest mogućnosti prepoznavanja sudionica.

opterećenošću i osjećajem brige i krivnje koja proizlazi iz nemogućnosti organizacije kvalitetne skrbi za djecu (za detaljnije vidi Poglavlje 4.8.).

Tablica 6. Bračni i obiteljski status sugovornica

Obiteljske okolnosti sugovornica				
	udane/kohabitacija	razvedene	nisu u vezi/ braku	Ukupno
maloljetna djeca u kućanstvu	10	1		11
punoljetna djeca u kućanstvu	5	1		6
bez djece	4		3	7
Ukupno	19	2	3	24

Primjenom kriterija indeksa razvijenosti naselja na razini četiri dalmatinske županije određene su tri skupine naselja: (1) županijska središta (veći gradovi), (2) srednji i mali gradovi i (3) ruralna naselja i naselja na otocima. U uzorku su zastupljene sugovornice iz sve četiri županije i iz sve tri skupine naselja. Većina sugovornica živi i radi u većim gradovima (Split, Zadar, Šibenik i Dubrovnik), zatim sedam sugovornica je iz srednjih i malih gradova, a četiri sugovornice žive u ruralnim naseljima splitskog i šibenskog zaleđa i na otocima (Tablica 7.).

Tablica 7. Prikaz sudionica u uzorku prema mjestu života i rada

Županije					
Naselja	Splitsko-dalmatinska	Šibensko-kninska	Zadarska	Dubrovačko-neretvanska	Ukupno
veći gradovi	4	2	3	4	13
srednji i manji gradovi	2	1	2	2	7
otočna i ruralna naselja (sela)	2	2			4
Ukupno	8	5	5	6	24

Većina samozaposlenih žena iz uzorka koje zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce³⁴ smještene su u urbanim naseljima – županijskim središtima, srednjim i manjim gradovima. Gotovo je ravnomjerna raspodjela samozaposlenih bez dodatnih zaposlenika/ca u srednjim i malim gradovima i ruralnim i otočkim naseljima (Tablica 8.)

Možemo reći da je očekivano da je više samozaposlenih s dodatnim zaposlenicima/cama u većim urbanim naseljima u odnosu na ruralna i otočka naselja jer veći gradovi i središta pružaju i veće mogućnosti za ekonomsku aktivnost i rast poslovnih subjekata te više mogućnosti u regrutaciji (kvalitetnijih) zaposlenika/ca (detaljnije u Poglavlju 4.9.).

³⁴Detaljnije o razlozima (ne)zapošljavanja dodatnih zaposlenika/ca i strategijama rada samozaposlenih bez dodatnih zaposlenika/ca saznajemo iz intervjua što je prikazano u Poglavlju 4.6.

Tablica 8. Prikaz samozaposlenosti (SZ) sugovornica prema urbanosti naselja

Urbanost naselja				
Oblik/tip SZ	Veći gradovi	Srednji i mali gradovi	Ruralna i otočka naselja	Ukupno
Zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce	8	4	1	13
bez dodatnih zaposlenika/ca	5	3	3	11
Ukupno	13	7	4	24

Prikaz karakteristika ostvarenog uzorka samozaposlenih žena obuhvaća širok raspon empirijskih raznolikosti potrebnih za argumentaciju i ostvarivanje svrhe i ciljeva ovog rada.

3.5. Analiza i prezentacija podataka

U ovom narativnom istraživanju analiza podataka odvijala se u više faza, a svaka sadrži niz logički povezanih postupaka, kao što su: priprema i organizacija podataka, čitanje tekstualnih prijepisa (transkripata), izrada bilješki i inicijalnih kodova, kodiranje podataka i razrada tema, razumijevanje i interpretacija podataka te konačno njihova prezentacija (Creswell, 2013: 179; 190-191; Dey, 1993).

U ovom kvalitativnom istraživanju korišteni su podaci prikupljeni iz različitih izvora i od različitih dionika, to jest triangulirani su sekundarni podaci prikupljeni pomoću *desk* metode, ekspertni polustrukturirani intervjui i narativni intervjui sa samozaposlenim ženama. Sekundarni podatci prikupljeni *desk* metodom i nalazi ekspertnih intervjua korišteni su za opisivanje i dublje razumijevanje konteksta rada i (samo)zaposlenosti (žena) u određenoj lokaciji. Dodatno, kontekstualne informacije iz ekspertnih intervjua korištene su pri izradi

protokola narativnih intervjua. Višestruki izvori podataka (metodološka triangulacija) pružili su kontekst života i rada sugovornica, a korišteni su kako bi se zahvatila različita iskustva samozaposlenosti, produbilo znanje i razumijevanje samozaposlenosti žena, otklonile dvosmislenosti o fenomenu koji se istražuje i ublažila pristranost istraživačice tijekom prikupljanja, analize i interpretacije podataka (Denzin, 2009).

Nakon pripreme i organizacije različitih podataka (sekundarnih i podataka prikupljenih intervjui), pristupilo se nosivom dijelu istraživanja, to jest preslušane su sve audio snimke narativnih intervjua i prenesene su u tekstualne prijepise, to jest transkripte. Nakon transkripcije izrađena je lista sugovornica i opisane su karakteristike uzorka. Potpune transkripte, istraživačica je pročitala više puta što joj je omogućilo dublje analitičke uvide, dodatno razmišljanje o materijalu i otkrivanje novih elemenata priče. Naime, logika narativnog istraživanja potiče istraživača/icu na fokusiranost tijekom analize, odnosno zahtijeva usmjerenost na različite detalje priče (Woodiwiss, Smith i Lockwood, 2017).

U skladu s istraživačkim pitanjima ovog narativnog istraživanja, u analizi podataka je korišten paradigmatički pristup analize narativa u kombinaciji s tematskom analizom.³⁵ U tematskoj analizi fokus je na onome „što je izgovoreno tijekom intervjua“, to jest naglasak je na ispričanom, na događajima i sadržaju narativa. Tematska analiza, kao i analiza narativa, prihvaća interpretativnu logiku i konstruktivističko stajalište da ljudi konstruiraju svoje društvene stvarnosti. Također, utemeljene su i na zajedničkom epistemološkom okviru *o društvenoj stvarnosti koja je pluralna, pregovarana i osmišljena kroz ljudske aktivnosti* (McAllum i dr., 2019: 12). U analizi narativa podaci se razmatraju kao cjelina, kao tekst, a fokus analize je na vremenskom tijeku radnje, motivacijama i ulogama aktera uključenih u priču – odnosno, na vremenskom i sekvencijalnom povezivanju događaja, radnji i aktera (Czarniawska, 2004).

U prvom planu analize je identificiranje ključnih (privatnih i poslovnih) situacija i iskustava u karijerama samozaposlenih žena, te uloga različitih sudionika/ca događaja koji se

³⁵ Bogata metodološka literatura o narativnim istraživanjima pokazuje različite pristupe analizi (narativnih) podataka koje istraživači/ce odabiru s obzirom na istraživačka pitanja i ciljeve istraživanja. Osim biografske analize koja uključuje identifikaciju ključnih iskustva ili situacija u životu pojedinca oko kojih se (životna) priča kronološki postavlja, istraživačima/cama se nudi još nekoliko pristupa analize narativa (Creswell, 2013: 189). Tako se istraživači/ce mogu odlučiti za analitički pristup tekstualnih podataka preko pet elemenata zapleta (akteri/likovi, okruženje, problem, akcija i rješenje) (Yussen i Ozcan, 1997. u Creswell, 2013) ili za trodimenzionalan pristup koji uključuje analizu podataka preko tri elementa priče: interakciju (osobnu i društvenu), kontinuitet (prošlost, sadašnjost i budućnost) i situaciju (fizička mjesta ili mjesta pripovjedača) (Clandinin i Connelly, 2000. u Creswell, 2013: 189). Strukturna analiza se odnosi na to „kako je priča bila ispričana“, a dijaloška se fokusira na interakciju, odnosno na pitanje „prema kome je priča bila usmjerena“ (Creswell, 2013).

pojavljaju u 'zapletu' priče. S druge strane, u tematskoj analizi naglasak je na ponavljajućim obrascima (u iskustvima sugovornica) koja omogućuju usporedbe, to jest na uočavanju sličnosti i razlika u iskustvima sugovornica.

Fokus analize je najprije bio na svakoj pojedinoj priči koje su sugovornice pripovijedale istraživačici, a zatim na pojedinima (povezanim) dijelovima priča, odnosno na temama koje su zajedničke u prikupljenim narativima. U pripovijedanju svojih životnih iskustava, akteri/ce istraživanja koriste narativne forme za organiziranje proživljenih iskustava u priče koje imaju vremenski slijed i strukturu radnje koja se odvija (Bruner, 1990). Odnosno, pripovijedanje priča se temelji na narativnim shemama koje razvijaju sugovornici/e, a *održavaju znanja i osobna iskustva raspoređena njihovim kognitivnim strategijama* (Kim, 2016: 157).

U narativnom istraživanju *priče se koriste za opisivanje ljudskog djelovanja* (Polkinghorne, 1995: 5). Povezivanjem događaja i ljudskog djelovanja u ciljno usmjerenu i vremenski organiziranu priču, oni poprimaju narativno značenje (Polkinghorne, 1995). Preko priča akteri/ce mogu protumačiti i razumjeti društvenu stvarnost i njihov položaj u tom društvenom svijetu te načine na koji akteri/ce daju smisao svojim iskustvima i svakodnevnom životu unutar nekog društvenog, povijesnog i kulturnog konteksta. Dakle, svrha narativnog istraživanja nije samo prikupljanje priča i generiranje podataka u obliku priča, već i analiza priča o životnim iskustvima i njihova prezentacija.

U ovom istraživanju, priča se organizira i kronološki postavlja oko jednog događaja koji predstavlja prekretnicu u karijernom trajektoriju sugovornica, to jest trenutak ulaska u samozaposlenost – prijelaz iz (ne)zaposlenosti u samozaposlenost. Od tog se događaja priča gradi i razvija u narativ o iskustvu samozaposlene žene smješten u osobni, kulturni i povijesni kontekst. U ovom analitičkom pristupu fokus je na sadržaju priče („što je rečeno“) i na značenjima društveno situiranih narativa koji postaju sredstvo *personalizacije društvenih problema* i preko kojih možemo vidjeti kako su osobna iskustva i priče sugovornica (tematski) *povezane s općom sociološkom pričom* o samozaposlenim ženama (Leavy i Ross, 2006 u Kim, 2016: 213).

Kao što je ranije napisano, u analizi podataka korištene su analiza narativa i tematska analiza. Analiza narativa korisna je metoda za otkrivanje složenosti ljudskog iskustva te za identificiranje zajedničkih i različitih tema unutar narativa. Konstruirani narativi sadrže opis kulturnog i društvenog konteksta priče, podatke o sugovornicama, dodatna objašnjenja o odnosu sugovornica i nekih ključnih aktera priče, značenja koja sugovornice pridaju nekim

situacijama i akterima, a različiti dijelovi priče povezani su na smislen i razumljiv način (Polkinghorne, 1995).

U idućoj fazi analize, istraživačica je identificirala zajedničke elemente priče i povezala ih u teme (kategorije). Osim zajedničkih dijelova priča, identificirane su i razlike u pričama i to preko dijelova prepričanih iskustava u kojima se otkrivaju višestruki presjeci roda i drugih obilježja sugovornica. Karakteristike sugovornica (rod, dob, bračni status, majčinstvo, lokacija/naselje, obilježja samozaposlenosti) ne koriste se tek kao oznake identiteta već kao analitički resurs koji omogućava razumijevanje različitih društvenih praksi i iskustava. Različite priče i iskustva pokazuju načine na koje se rod, dob, lokacija, majčinstvo i tip samozaposlenosti prepleću ali i kako (iskustvo) rod(a) povezuje njihova različita iskustva, odnose i prakse u određenom kontekstu. Unatoč obilježjima koja proizvode različita iskustva samozaposlenih žena, iskustvo roda ih ipak povezuje i ukazuje na sličnosti njihovih (orodnjenih) iskustava prema strukturama na mikro, mezo i makro razini.

Kratke bilješke u obliku nekih ključnih pojmova i ideja koje se proizvode tijekom čitanja priča, istraživačica je zapisivala na marginama tekstualnih prijepisa te kasnije koristila u procesu kodiranja. U ovoj induktivnoj fazi analize napravljen je prošireni popis početnih kodova i uz svaku oznaku koda pridruženi su segmenti tekstualnih prijepisa označeni markerima u različitim bojama. Još uvijek je u ovoj fazi analize istraživačica ručno označavala dijelove transkripta (odlomke, rečenice, riječi i fraze) različitim bojama i tako ih sistematizirala u kodove. Pomoću početnih kodova prve razine koji su se više puta ponavljali u analizi, istraživačica je odlučila koje će podatke dublje analizirati. Iako se možda čini da su u ovoj fazi kodovi potpuno i jedino proizašli iz narativnih podataka, istraživačica je tijekom ovog procesa kodiranja bila svjesna utjecaja ranije pročitane literature i postojećeg znanja o temi koju istražuje. Naime, ovo je uobičajena situacija u kvalitativnim istraživanjima jer istraživaču/ci je nemoguće u analizu prikupljenih podataka ući potpuno objektivno i zaboraviti na ranije stečeno znanje i teorijske uvide iz postojeće literature. Kodna lista s popisom kodova nalazi se u Prilozima (Vidi: *Prilog 7*).

Kako se analiza nastavljala, istraživačica je produbljavala uvide, te u idućoj fazi proširenu listu kodova „pročistila“, odnosno organizirala u teme (kategorije). Prema Creswellu (2013: 186) *teme su široke jedinice informacija koje se sastoje od nekoliko kodova agregiranih da tvore zajedničku ideju.*

U analizu su uključeni oni dijelovi intervjua koji su relevantni za ovo istraživanje, a isključeni su dijelovi koji su mogli narušiti anonimnost sugovornica ali i njihovu sigurnost. Naime, odluke o tome koje će podatke koristiti u analizi istraživačica je donijela temeljem etičkih načela i principa odgovornosti prema sugovornicama koje su s istraživačicom podijelile informacije koje bi im mogle nanijeti profesionalnu štetu i otkrivanje kojih bi narušilo uspostavljeno povjerenje ali i ugled istraživačice s obzirom na to da su ih sugovornice iznijele u povjerenju. Informacije i podaci isključeni iz analize ionako nisu relevantni za ovo istraživanje jer ne daju odgovore na istraživačka pitanja, a istraživačica je procijenila da će se uključivanjem tih dijelova intervjua narušiti uspostavljeno povjerenje sa sugovornicama koje su u nekim trenucima bile posebno ranjive i vrlo otvorene. Ovakav tip odluka i situacije uobičajene su u kvalitativnim istraživanjima, posebno u onima kada se koristi metoda dubinskog intervjua i kada se uspostavi odnos povjerenja između sugovornika/ca i istraživača/ica. Janet Finch (1984: 80) opisujući svoje iskustvo nakon provedbe dubinskih intervjua ističe da bi *sugovornici/e trebali znati kako se zaštititi od (nas) istraživača*.

Osim ručno, istraživačica se za organizaciju i pohranu podataka te pretraživanje tekstualnih zapisa koristila i softverskim programom NVivo. Računalni programi posebno su korisni kvalitativnim istraživačima/cama za jednostavnije pretraživanje izjava, fraza, ideja i slika unutar teksta, za lociranje bilješki povezanih s kodovima ili temama te vizualizaciju odnosa između kodova i tema (Creswell, 2013: 202). Mogu se koristiti od samog početka analize podataka ili tek pri izradi vizualnog dijagrama podataka, a u ovom istraživanju softverski program je korišten, osim za organizaciju i pohranu podataka, za hijerarhijsku organizaciju kodova, jednostavnije pretraživanje i usporedbu tematskih kategorija.

Sljedeći korak odnosi se na interpretaciju, odnosno tumačenje narativnih podataka. Ovaj eksplanatorni proces započinje *razvojem koda i formiranjem tema iz kodova, a nastavlja se organizacijom tema u veće jedinice apstrakcije kako bi podaci dobili smisao* (Creswell, 2013: 187) i dali potpune odgovore na istraživačka pitanja. Sukladno abduktivnoj logici, triangulirani su različiti izvori podataka. Podaci iz tekstualnih zapisa narativnih intervjua povezani su s nalazima iz intervjua sa stručnjacima i teorijskim konceptima, te u skladu s ontološkim i epistemološkim okvirom istraživanja tumačeni. Također, neki nalazi ekspertnih intervjua su provjereni sa sugovornicama tijekom narativnih intervjua i uspoređeni radi uočavanja zajedničkih tema i perspektiva iz pozicije različitih aktera.

U ovoj su fazi korištene i analitičke bilješke istraživačice. Neke bilješke istraživačica je pisala za vrijeme intervjua, a dio je napisan nakon svakog provedenog intervjua i tijekom izrade transkripata. Ove reflektivne bilješke sadrže informacije o tome kakav je bio odnos između sugovornica i istraživačice tijekom intervjua, o tome jesu li postojale neke napetosti tijekom intervjua ili kako su se sugovornice postavljale pri odgovorima na neka pitanja (nelagoda, šutnja itd.).

Istraživači/ce prezentiraju dokaze koji podupiru zaključke i ukazuju zašto neki drugi alternativni zaključci nisu vjerojatni (Polkinghorne, 1988). U narativnom istraživanju ne proizvodi se sigurnost, logička i objektivna stvarnost već narativno istraživanje koristi ideal znanstvenog konsenzusa kao test vjerodostojnosti (Polkinghorne, 1988: 175).

Prezentacija podataka je konačna faza kvalitativne analize. Izjave, odnosno citati sugovornica prezentirane su u izvornom obliku, a dijelovi intervjua i rečenica koji su izostavljeni zamijenjeni su zagradaama.

3.6. Vjerodostojnost i ograničenje istraživanja

Planiranje i provedba istraživanja zahtijeva od istraživača/ice donošenje nekih pragmatičnih odluka s obzirom da istraživači/ce rijetko imaju neograničene resurse za njegovu provedbu. U tom smislu neke pragmatične odluke koje su donesene u ovom istraživanju u svezi uzorka ograničavaju i dosege ovog istraživanja, odnosno ograničile su mogućnost generalizacije nalaza. Ipak, odabrana strategija uzorkovanja kojom je zahvaćena heterogenost samozaposlenih žena omogućuje usporedbe ovo istraživanje čini relevantnim jer omogućuje veći raspon primjene rezultata i duboko razumijevanje karijernih trajektorija samozaposlenih žena u određenom kontekstu.

Generalizacija, kao i objektivnost, statistički su koncepti karakteristični za kvantitativna istraživanja. U kvalitativnim istraživanjima umjesto koncepta reprezentativnosti koristi se pojam prenosivosti (*eng. transferability*) (Lincoln i Guba, 1985). Znanje proizašlo iz rezultata kvalitativnog istraživanja vezano je za kontekst u kojem je istraživanje provedeno, zbog čega se od istraživača očekuje da (čitateljima) pruži dovoljnu bazu informacija o populaciji i

kontekstu istraživanja tako da i drugi (istraživači) zainteresirani za prenosivost mogu procijeniti stupanj podudarnosti (Lincoln i Guba, 1985: 124-125). Prenosivost se može primijeniti tijekom prikupljanja podataka korištenjem istih metoda u drugom kontekstu i s različitim skupinama i na prijenos znanja u novu situaciju (Flick, 2014). U smislu ovog rada, to bi značilo da se zaključci iz ovog istraživanja mogu proširiti i izvan ovog istraživanja, odnosno mogu se primijeniti i koristiti za razumijevanje iskustava druge populacije uzorka samozaposlenih žena u sumjerljivom kontekstu. Iz tog razloga detaljno su opisane karakteristike sugovornica i lokacije, te metode prikupljanja podataka.

Dizajn ovog istraživanja i raspoloživi vremenski okvir za prikupljanje podataka i izradu doktorskog rada ograničio je mogućnost ponavljanja intervjua sa sugovornicama ili praćenja promjena u njihovim karijerama kroz dulji vremenski period, a što se čini vrijednim učiniti u nekim budućim istraživanjima s obzirom na promjene u radnim aktivnostima i obiteljskom životu koji proizvode kontinuitete i diskontinuitete u karijernim trajektorijama samozaposlenih žena. Ipak, ovi nalazi ukazuju na različite strategije upravljanja karijerom i omogućuju dubinsko razumijevanje različitih iskustava samozaposlenosti u određenom vremenu i s obzirom na različite kontekstualne obrasce i karakteristike uzorka.

Ne postoje neke posebne strategije za provjeru pouzdanosti i kvalitete narativnih istraživanja i zato se koriste uobičajene strategije i tehnike za provjeru pouzdanosti kvalitativnih istraživanja. Creswell (2014) kvalitativnu valjanost i pouzdanost definira kao korake koje istraživači poduzimaju kako bi provjerili točnost nalaza primjenom određenih postupaka. Lincoln i Guba (1985) navode nekoliko kriterija pouzdanosti i tehnike za postizanje pouzdanosti u kvalitativnim istraživanjima. Četiri su kriterija pouzdanosti koja navode Lincoln i Guba (1985), i to su: vjerodostojnost (interna valjanost), prenosivost (vanjska valjanost), pouzdanost (*eng. dependability; reliability*) i potvrđljivost. Istraživači ovisno o mogućnostima mogu samostalno odabrati koje strategije će koristiti, a najčešće se koriste: provjera transkripta, sažetaka narativa, analitičkih misli ili zaključaka sa sudionicima istraživanja i/ili kolegama/suradnicama, revizijski pregled i reflektivnost.

Jedna od strategija koja se koristi u ovom kvalitativnom istraživanju za uspostavljanje pouzdanosti jest refleksija. U ovom istraživanju tijekom svih faza istraživačica je kritički promišljala o svojoj ulozi u istraživanju i suodnosu sa sugovornicama – samozaposlenima i ekspertima/cama – te o tome kako samorazumljivo i ranije stečeno znanje i subjektivni stavovi i vrijednosti istraživačice mogu utjecati na analizu i interpretaciju podataka. Dodatno, ova

refleksivna revizija, odnosno validacija uključuje vođenje bilješki nakon intervjua te identificiranje pristranosti i traženje povratnih informacija kroz razgovore i konzultacije s mentoricom i kolegama/cama koji su upoznati s područjem istraživanja ali su „izvan konteksta istraživanja“. Za Rose i Johnson (2020: 9) *snaga kvalitativnog istraživanja je u uključivanju subjektivnosti i refleksivnosti jer različiti istraživači/ce daju različite analize i uvide, angažmane i nijanse potrebne za bolje razumijevanje određenog fenomena društvenih znanosti.*

Provedeno istraživanje smješteno je unutar interpretativno-konstruktivističke paradigme o društveno konstruiranoj i interpretativnoj stvarnosti i značenjima proizvedenima kroz komunikaciju i interakciju (Altheide i Johnson, 1994 u Denzin i Lincoln, 2011). Kroz pripovijedanje proučavaju se iskustva kao priče i načini razmišljanja (Clandinin i Connelly, 2000). U tom kontekstu, pouzdanost i kvaliteta istraživanja ovisi i o uspostavljenom odnosu između istraživača i subjekata uključenih u istraživanje s obzirom na njihovu ulogu u interpretaciji podataka i konstrukciji znanja.

Kriteriji i tehnike za prosudbu pouzdanosti kvalitativnih istraživanja nisu ni konačni ni savršeni i treba ih sagledati u skladu s paradigmom istraživanja. U ovom istraživanju koriste se sukladno konstruktivističkom okviru i logici narativnog istraživanja u kojem cilj nije utvrditi činjenice niti objektivnost nalaza već putem interpretacija stvarnosti od strane aktera istraživanja razumjeti složenost konteksta i proces stvaranja znanja koje je konstruirano iz priča, koje nije „savršeno objektivno“ niti konačno.

Pouzdanost kvalitativnog istraživanja odnosi se i na dosljednost provedenih analiza. Detaljno su opisane strategije i metode istraživanja te analitički okvir koji sadrži bogatu dokumentaciju metodoloških postupaka, protokola i podataka. Kodovi i teme koji su razvijeni tijekom analize mogu se vidjeti u kodnom obrascu (*Vidi Prilozi*). Vjerodostojnosti pridonosi i način prezentacije nalaza koji su potkrijepljeni dokazima u obliku narativnih citata koji su prikazani u raspravi o nalazima istraživanja (*Vidi Poglavlje 4.5.*).

Sukladno iterativnom pristupu i abduktivnoj strategiji pouzdanost istraživanja ostvaruje se i triangulacijom podataka koju ne treba shvaćati isključivo kao metodu validacije ili verifikacije podataka već kao tehniku (metodu) višestrukosti u smislu korištenja različitih izvora, metoda i analize podataka te primjene više teorijskih perspektiva za razumijevanje i interpretaciju nalaza istraživanja (Atkinson i Delamont, 2008 u Rose i Johnson, 2020: 10). Zaključci o karijerama samozaposlenih žena generiraju se induktivno iz podataka, to jest iz

priča koje nastaju kroz pripovijedanje iskustva, a dopunjuju se teorijskim konceptima i podacima iz drugih izvora.

Nalazi ovog istraživanja i doktorskog rada imaju svoju aplikativnu, javnu i praktičnu vrijednost s obzirom na interes koji postoji za ovu temu na razini donositelja javnih politika i zajednice. Znanstvena korisnost ovih nalaza očitava se u produbljivanju znanja o iskustvima žena u specifičnom nestandardnom tipu zaposlenja koji je u tendenciji rasta u ženskoj zaposlenosti. Također, nalazi mogu pomoći u boljem razumijevanju karijernih trajektorija i obrazaca (samo)zaposlenosti žena u određenom (regionalnom) kontekstu.

3.7. Etička dimenzija istraživanja

Svijest istraživača o nužnosti primjene etičkih principa u kvalitativnim istraživanjima treba biti prisutna u svim fazama provedbe istraživanja; tijekom planiranja i razrade nacrtu istraživanja, u fazi prikupljanja podataka, analizi i diseminaciji rezultata (Mason, 2002: 41). Posebnu pozornost etičkim pitanjima u kvalitativnim istraživanjima treba posvetiti u procesu prikupljanja podataka jer kvalitativne metode najčešće uključuju interakciju s ljudima u čije živote istraživači interveniraju i koji s njima dijele fragmente vlastitih iskustava, osjećanja, misli ili cijele životne povijesti.

U ovom istraživanju različitim fazama istraživačkog procesa pristupilo se sukladno etičkim načelima. Ona su sadržana u pozivnom pismu za sudjelovanje u istraživanju koje je upućeno ključnim informantima i sugovornicama. U pozivnom pismu navedena je svrha istraživanja, osnovne informacije o tome tko provodi istraživanje i s kojim interesom, način provedbe intervjua i previđeno trajanje, postupci vezani za povjerljivost podataka i anonimnost, navodi o načinima arhiviranja prikupljenih audio snimaka i o dijeljenju rezultata. Dodatno, u pozivnom pismu navedene su i osnovne informacije o doktorskome studiju u sklopu kojeg se istraživanje provodi kao i kontakt podaci mentorice istraživačice. Uz pozivno pismo priložen je obrazac *Suglasnost za sudjelovanje u istraživanju* koji je organiziran sažeto i razumljivo i u kojem se kroz nekoliko točaka objašnjava što uključuje pristanak i kako će se osigurati anonimnost sugovornica, povjerljivost i pohrana podataka (*Vidi Prilozi*). Sudjelovanje u ovom istraživanju je bilo dobrovoljno, a u informiranom obrascu suglasnosti sugovornicama je

navedena mogućnost odustajanja u bilo kojoj fazi intervjua. Svi elementi pozivnog pisma i izjave o suglasnosti sažeto su uživo ponovljeni sugovornicama uz priložene tiskane dokumente pozivnog pisma i obrasca suglasnosti. Nakon potpisanog obrasca suglasnosti kojim su sugovornice potvrdile razumijevanje svrhe istraživanja i pristale na sudjelovanje, započet je intervju pokretanjem uređaja za audio snimanje.

Tijekom intervjua istraživačica je zauzela ulogu aktivne i zainteresirane slušateljice i nastojala je biti osjetljiva prema potrebama i stanju sugovornica, posebno u trenucima kada su iznosile osjećaje i propitivale vlastite izbore i odluke vezano za obitelj, djecu i karijeru. Intervju je refleksivan proces koji utječe na osobu koju se intervjuira jer možda po prvi put osoba postaje svjesna nekih elemenata života, misli, osjećaja i strahova, a za koje se također unaprijed ne može predvidjeti kakav će učinak imati i na istraživača (Patton, 2015). Istraživačica je kroz cijeli proces istraživanja, posebno tijekom pripreme i provedbe intervjua i regrutacije sugovornica te u fazi analize, osjećala odgovornost prema sugovornicama koje su pristale podijeliti osobna iskustva i tako ukazale istraživačici povjerenje.

Po završetku intervjua, istraživačica je sugovornicama ponovno potvrdila anonimnost te sve audio snimke označila brojevima po redoslijedu provedbe kako bi zaštitila privatnost i identitet sugovornica. Svim sugovornicama dodijeljeni su i prilikom navođenja doslovnih citata, umjesto njihovih imena i prezimena, pseudonimi kako bi se izbjegla mogućnost identifikacije. Svim sugovornicama je istraživačica predložila da nakon transkripcije mogu dobiti na uvid i autorizaciju tekstualnih zapisa intervjua, ali niti jedna nije zatražila materijale na uvid.

3.8. Refleksivna pozicija istraživačice

Refleksivnost prožima cijelo kvalitativno istraživanje i ono nije samo sekvenca jedne etape istraživanja. U tom smislu, ono znači „kritičko razmišljanje o ciljevima istraživanja i njegovoj svrsi, izazivanje vlastitih pretpostavki i prepoznavanje mjere u kojoj naše misli oblikuju način na koji istražujemo i interpretiramo“ (Mason, 2002: 5).

U ovom poglavlju refleksivnost se razmatra u kontekstu interakcije između sugovornica i istraživačice najprije prilikom regrutacije (potencijalnih) sugovornica i zatim tijekom

provedbe intervjua. Istraživačica je kontaktirala ukupno 28 samozaposlenih žena, a tri su odbile sudjelovanje što su opravdale nedostatkom vremena uslijed privatnih i poslovnih obveza. Ponudile su na pitanja odgovoriti elektroničkom poštom što je istraživačica morala odbiti zbog logike odabrane metode narativnog intervjua i nužne interakcije licem-u-lice, a što je u telefonskom razgovoru i objasnila potencijalnim sugovornicama.

Dio sugovornica je nakon provedenog intervjua ponudio istraživačici pronaći dodatne sugovornice što se može protumačiti kao rezultat zainteresiranosti sugovornica za temu i ostvarenog povjerenja tijekom intervjua. Također, većina sugovornica je iskazala dodatan interes za čitanjem rada nakon objave što je pokazalo istraživačici da se njezina početna pretpostavka o tome da interes sugovornica za istraživanjem prestaje nakon intervjua, pokazala pogrešnom.

Intervjui su protekli u ugodnoj atmosferi i povjerenju, a nakon što je intervju završen i nakon što je istraživačica ugasila uređaj za audio snimanje sugovornice i istraživačica su još provele neko vrijeme razgovarajući. Sugovornice su pokazale interes za istraživanje ali i za radni i profesionalni status istraživačice. Također, dio sugovornica pokazao je interes i za druge sugovornice, odnosno zanimalo ih je što su druge sugovornice odgovorile na poneka pitanja iz intervjua. U tom „neformalnom“ dijelu razgovora koji je slijedio nakon intervjua, sugovornice su navodile kako je za njih intervju imao terapijski učinak jer su dobile prostor ispričati vlastita iskustva i podijeliti osobna razmišljanja i stanja o kojima ih nitko ranije nije pitao, ali i jer do tog trenutka i same nisu uopće razmišljale o nekim područjima svog obiteljskog i profesionalnog života niti tako konkretno o svojoj karijeri. Neke sugovornice su navele da je istraživačica „dobra slušateljica“ jer da „nisu planirale biti baš toliko otvorene“. Istraživačicu je takav osvrt zaintrigirao pa se razgovor dijelom nastavio i o razlozima suzdržanosti sugovornica, ali i o prijelomnom trenutku kada su odlučile prenijeti svoja iskustva bez zadržke. Istraživačica smatra da se unatoč nekim profesionalnim i socio-demografskim razlikama između sugovornica i istraživačice ipak uspostavila visoka razina povjerenja, a intervjui su prošli u ugodnoj atmosferi. Finch (1984: 76) primjećuje tijekom provedbe svojih intervjua sa ženama da je povjerenje i ugodnu atmosferu sa sugovornicama istraživačici lako uspostaviti s obzirom na mogućnost identifikacije i povezivanja temeljem zajedničkog podređenog iskustva koje proizlazi iz rodnog identiteta kao i zbog izostanka šire društvene podrške i mogućnosti kolektivnog povezivanja žena koje dijele slična radna i obiteljska iskustva.

Istraživačica je primijetila tijekom provedbe prvih nekoliko intervjua da na sugovornice pozitivno djeluje uputa da financijska situacija njihovog poslovnog subjekta nije predmet intervjua niti interesa istraživačice. Iz tog razloga je istu informaciju ponavljala u svim narednim intervjuima uz uvodne napomene o ciljevima istraživanja i tematskim područjima intervjua.

Kod svih sugovornica posebno emotivne reakcije sa kraćom zadržkom u odgovaranju na pitanja izazvala su pitanja koja glase: „jeste li zadovoljna svojom karijerom i poslom“ i „smatrate li se uspješnom“. Upravo su ova pitanja ona o kojima sugovornice nisu nikada prije razmišljale niti su razmišljale o sebi u kategorijama uspješnosti, a posebno ne kao o ženama s uspješnom karijerom. Iako je istraživačica tijekom pripreme za intervju predvidjela da bi sugovornicama neka pitanja koja potiču samopercepciju mogla izazvati neugodna ili/i emotivna stanja, ipak nije mogla potpuno predvidjeti do koje će se razine to dogoditi niti da će to biti pitanja o procjeni zadovoljstva vlastitom karijerom.

Pitanja koja se odnose na majčinstvo i roditeljstvo također su izazvala emotivne reakcije kod sugovornica što je istraživačica dijelom predvidjela, a očekivala je i da će kod takvih pitanja doći do pozicioniranja sugovornica spram istraživačice u tom kontekstu. Kod većine sugovornica postoji osjećaj krivnje vezan uz majčinstvo i skrb o djeci. Konkretno, osjećaju krivnju zbog nedovoljnog vremena kojeg provode s djecom kao i zbog prekida porodičnog dopusta i ranijeg povratka na posao. S druge strane dio sugovornica bez djece navodi da osjeća snažan društveni pritisak zbog odgode majčinstva što su naglasile više puta kroz intervju rečenicama „znam da sam u godinama kada bi trebala imati i djecu i obitelj ali ja nemam vremena sada...“ ili „nemam djecu pa mi je donekle tijekom godina bilo lakše u smislu organizacije posla, ali okolina vas gleda kao da niste dovoljno dobra, a često su mi znali reći da žena nije ispunjena bez djece, kao šta će ti samo karijera...tko će skrbiti o tebi kada ostariš...“.

S obzirom da su pitanja o majčinstvu kod sugovornica izazvala određena emotivna stanja, istraživačica je sugovornicama pristupala s razumijevanjem i podrškom, a s nekim sugovornicama je bilo nužno i podijeliti osobne stavove i iskustva vezano uz majčinstvo. Istraživačica je procijenila da je u nekim trenucima i s nekim sugovornicama to bilo nužno za izgradnju povjerenja i nastavak intervjua što se i pokazalo točnim s obzirom na to da su intervjui nastavljeni u ugodnoj atmosferi. Daly (1992: 5) navodi da se kvalitativno istraživanje mora odvijati po principu „poštene razmjene“, odnosno u recipročnom procesu dijeljenja informacija i iskustava između sugovornika/ca i istraživača/ica, a što u konačnici doprinosi dubini i kvaliteti

podataka. Od kvalitativnog istraživača tijekom cijelog istraživanja, a posebno njegovog narativnog dijela, zahtijeva se i aktivna refleksivnost, odnosno stalno propitivanje vlastite uloge i odluka koje istraživač donosi tijekom istraživanja, te osjetljivost na različite kontekste i situacije u kojima se istraživanje odvija (Mason, 2002: 7). Istraživačica je bila svjesna da je intervju interaktivni odnos u koji obje strane ulaze sa svojim iskustvima, vrijednostima, stavovima i predrasudama te da i sama može očekivati pitanja osobne naravi što je zahtijevalo i dodatnu pripremu prije ulaska u intervju. Na sva postavljena pitanja, tako i na ona privatne naravi i ona o majčinstvu, istraživačica je sugovornicama iskreno odgovarala kako bi uspostavila povjerenje i izbjegla da se sugovornice osjećaju kao objekti, to jest „žrtve ispitivanja“. Također, istraživačica je tijekom cijelog procesa provedbe intervjuja zadržala fokus na ciljevima istraživanja i primijenila neke refleksivne prakse kao što je vođenje dnevnika ali i savjetovanje s mentoricom što je istraživačici pomoglo u osvještavanju vlastite pozicije i vrijednosti koje unosi u istraživanje.

Većina intervjuja provedena je u javnim prostorima tj. u ugostiteljskim objektima prema zahtjevima sugovornica u terminu koji su predložile. Jedan intervju je proveden u uredu sugovornice, a jedan u uredu istraživačice. Odabir javnih lokacija kao što su ugostiteljski objekti za provedbu intervjuja nije utjecao na otvorenost sugovornica niti je prisustvo drugih ljudi izazvalo sugovornicama neugodu jer su ciljano birana manje frekventna mjesta i u vrijeme kada su ugostiteljski objekti slabije popunjeni. Izbjegnuta je provedba intervjuja u privatnim prostorima sugovornica, to jest u obiteljskom domu ili radnom prostoru, jer prisustvo istraživača/ice u privatnim radnim i obiteljskim okruženjima može kod sugovornika/ca stvoriti osjećaj neugode u slučaju kada sugovornici/e žele prekinuti intervju i/ili kada žele da istraživač/ica napusti njihov privatni prostor.

Odnos istraživačice i sugovornica određen je i nekim društvenim specifičnostima s kojima su obje strane započele intervju. Prvenstveno su to dob, socioekonomske i profesionalne razlike koje su utjecale na odnos i dinamiku uspostavljenog povjerenja između sugovornica i istraživačice. Sa sugovornicama slične dobi ili s nešto mlađim sugovornicama odnos povjerenja je lakše uspostavljen i to prepoznavanjem nekih generacijskih sličnosti i iskustava o kojima su sugovornice i istraživačica razgovarale prije početka intervjuja. Uspostavljeno povjerenje sa sugovornicama i ugodna atmosfera tijekom intervjuja vjerojatno je i rezultat upoznavanja prije početka intervjuja, odnosno zajedničkog razgovora tijekom kojeg je istraživačica iskreno odgovarala na pitanja sugovornica koje su propitivale njezinu motivaciju za doktorskim

studijem i interes za temu samozaposlenosti, te su postavljale pitanja o radnom i obrazovnom statusu, bračnom statusu i uvjetima života u naselju gdje istraživačica živi, do tehničkih pitanja o smještaju i putovanju do mjesta u kojima sugovornice žive i gdje su provedeni intervjui. Dio sugovornica s prebivalištem u manjim gradovima, ruralnim i otočkim naseljima nastojale su osvijestiti istraživačicu o njihovoj depriviranoj poziciji i (ne)mogućnostima razvoja karijere u okolnostima slabije razvijenih naselja koja se očituje u zapuštenosti infrastrukture i lokalne ekonomije, ali i zbog kulturnih i društvenih specifičnosti manjih naselja u kojima još uvijek prevladava patrijarhalna slika uloge i položaja žene. Smatraju da je ženama u većim gradovima ulazak u samozaposlenost i razvoj poslovnog subjekta nešto lakši s obzirom na prednosti koje nudi veći grad u smislu ekonomskih okolnosti i manjeg interesa lokalne zajednice i susjedstva za privatne živote stanovništva. Ove sugovornice nastojale su osvijestiti istraživačicu o privilegiji koju imaju druge sugovornice i istraživačica s obzirom na okolnosti lokacije u kojoj razvijaju karijeru.

Sugovornice su slikovito i opširno opisivale svoje dnevne aktivnosti i obveze koje proizlaze iz samozaposlenosti kao da su htjele osvijestiti istraživačicu o teškom položaju samozaposlenih žena koje nisu, prema njihovoj procjeni, dovoljno društveno priznate. Profesionalne razlike koje uključuju različita radna iskustva i tip zaposlenja između sugovornica i istraživačice dolaze do izražaja kada sugovornice opisuju svoje dnevne zadatke i nesigurne uvjete rada koje postavljaju u suodnos sa zaposlenjem istraživačice za koju pretpostavljaju da ima sigurno zaposlenje i bolje uvjete rada koji proizlaze iz njezina radnog odnosa u sustavu visokog obrazovanja. Dobne razlike dolaze do izražaja sa sugovornicama starijima od istraživačice i to vezano za pitanja koja se odnose na opseg i podjelu neplaćenog kućanskog rada između sugovornica i njihovih partnera. Sugovornice neke odnose s partnerom i veću opterećenost kućanskim radom u odnosu na svog partnera povezuju s dobi, odnosno naglašavaju da su *mlađe generacije žena i muškaraca osvješteneije po pitanju pravedne raspodjele poslova u kućanstvu* u odnosu na stariju generaciju kojoj pripadaju.

Većina sugovornica je naglasila zadovoljstvo sudjelovanjem u istraživanju jer su smatrale da daju doprinos temi koja je, prema njihovoj procjeni, nedovoljno zastupljena i u javnom prostoru i javnim politikama. Na tom tragu istraživačica je imala dojam da joj se obraćaju i kao posrednici koja relevantnim akterima javnih politika može prikazati težak položaj samozaposlenih žena i zahtjevnost njihove održivosti u ovom tipu zaposlenja.

Po završetku intervjua samo je manji broj sugovornica postavio dodatna pitanja o anonimnosti i korištenju podataka, a niti jedna sugovornica, iako je svima bilo ponuđeno, nije zatražila autorizaciju niti prijepis intervjua na uvid. Time reflektivni proces ovog istraživanja nije završen već je nastavljen kroz faze analize i interpretacije podataka te u daljnjem pisanju doktorskog rada.

Aktivna reflektivnost istraživačice koja prožima ovo kvalitativno istraživanje temelji se na uvjerenju da *istraživači/ce ne mogu biti objektivni, neutralni i odvojeni od ranije stečenog i znanja koje stvaraju u procesu istraživanja ali i da trebaju razumjeti i biti svjesni svoje uloge i svojih postupaka tijekom cijelog istraživačkog procesa* (Mason, 2002: 7), što je i u ovom istraživanju potvrđeno.

3.9. Zaključak

U poglavlju 3. *Metodologija istraživanja* prezentiran je metodološki okvir kvalitativnog istraživanja čija je primarna svrha opisati i razumjeti iskustva samozaposlenosti žena – onako kako ih žive i konstruiraju u određenom društvenom kontekstu. Istraživanje je utemeljeno na interpretativno-konstruktivističkom pristupu i abduktivnoj strategiji istraživanja. Istraživanje utemeljeno na interpretativnoj paradigmi ima za cilj opisati, razumjeti i objasniti neko područje društvenog života iz perspektive subjekata, to jest utvrditi kako to područje subjekti konceptualiziraju i razumiju (Blaikie i Priest, 2017). Abduktivna strategija u interpretativnom istraživanju prikladna je za stvaranje objašnjenja i razumijevanja utemeljenih na značenjima koja proizvode akteri istraživanja (Blaikie i Priest, 2017). Koristi se za stvaranje opisa i teorija, to jest za otkrivanje značenja kojima se akteri istraživanja služe i koja stvaraju iterativnim procesom apstrakcije koji uključuje induktivni i deduktivni pristup i kojim se proizvode znanstveni prikazi i objašnjenja (Blaikie i Priest, 2017).

Opseg istraživačkih pitanja obuhvaća motivaciju za ulazak u samozaposlenost, profesionalna iskustva rada i zaposlenosti u nestandardnom tipu zaposlenja u određenom društvenom kontekstu, privatna i obiteljska iskustva i prakse koje su povezane sa zahtjevima

koja proizlaze iz radne i privatne uloge. Struktura i sadržaj istraživačkih pitanja, kao i neki uvidi iz literature i ekspertnih intervjua odredili su i strategiju uzorkovanja.

U istraživanju je primijenjena strategija namjernog uzorkovanja kojima se odabiru slučajevi bogati informacijama potrebni za dubinsko proučavanje i razumijevanje teme istraživanja (Patton, 2014: 401). Cilj namjernog uzorkovanja je prikupiti podatke koji su dovoljno bogati da omoguće jasnoću razumijevanja proživljenog iskustva (Polkinghorne, 2005). Uzorkom su obuhvaćene 24 samozaposlene žene, odnosno različita iskustva koja prikazuju heterogenost samozaposlenosti žena u određenom društvenom kontekstu.

S obzirom na ontološku i epistemološku perspektivu i ciljeve istraživanja kojim se žele proizvesti kontekstualna i dubinska razumijevanja karijernih trajektorija samozaposlenih žena, korištena je abduktivna strategija istraživanja i narativna metodologija. Narativno istraživanje daje uvide o tome kako ljudi razumiju društvene situacije, sebe i druge te kako ih tumače kroz komunikaciju. Kroz dijalošku interakciju se (re)konstruira znanje i razumijevanje u suodnosu koji anticipira odnos moći – između istraživača/ice koja postavlja pitanja i subjekta istraživanja koji daje odgovore. U ovom procesu koprodukcije značenja, razumijevanja i znanja uključeni su sugovornici – subjekti istraživanja - i istraživačica koja nije tek pasivna slušateljica već njezina uloga uključuje više međusobno povezanih aktivnosti identifikacije ključnih elemenata priče i onih koje je potrebno dodatno propitati, donošenje odluka koje usmjeravaju daljnje korake analize i provjere, te reinterpretiranja značenja unutar prikladnog teorijskog okvira.

U istraživanju su korištena dva tipa intervjua, narativni dubinski intervju za razgovor sa samozaposlenim ženama i polustrukturirani intervju korišten u intervjuima sa stručnjacima i sa samozaposlenim ženama, te sekundarni podaci. Informacije dobivene iz intervjua sa stručnjacima korištene su za bolje upoznavanje samozaposlenosti žena u specifičnom regionalnom i nacionalnom kontekstu, te za pripremu protokola za dubinske intervjuje.

Protokol za narativni intervju ima dva dijela i fleksibilnu strukturu, to jest uz generativno pitanje kojim započinje i gradi se narativ, istraživačica je ranije naznačila tek neke teme i pitanja za razgovor. Sugovornicama daje potpunu slobodu u izgradnji priče, a postavljanjem dodatnih pitanja istraživačica povremeno sugovornice „vraća“ na temu i poziva da detaljnije opišu neke situacije i razjasne neke nedosljednosti i dileme kako bi dobila opsežne i bogato nijansirane opise određenih situacija i dijelova iskustava.

Svi intervjui su snimani i preneseni u potpune tekstualne prijepise kako bi se dobio vjeran prikaz izgovorenog teksta (priče).

U metodološkom poglavlju je detaljno objašnjen odnos istraživačice i sugovornica kojima se pristupa kao subjektima koji/e posjeduju moć i znanje o vlastitom životu i iskustvima. U tom suodnosu simetrične razmjene, subjekti nude osobne uvide u svoje prakse i iskustva, a istraživačica razgovoru i sugovornicama pristupa s poštovanjem i razumijevanjem, te povremeno dodatnim pitanjima testira vlastite misli i očekivanja utemeljena u ranije stečenom znanju iz područja istraživanja.

Detaljno su opisane sve faze istraživačkog procesa, od prikupljanja i analize podataka *koja se kreće između izvornih podataka i pojavnog opisa obrazaca* (Polkinghorne, 1988), vremenski okvir i lokacije prikupljanja podataka te karakteristike uzorka što ovo istraživanje čini transparentnim, to jest omogućuje čitateljima/cama uvid u organizacijski i metodološki tijek ovog narativnog istraživanja.

4. Rezultati istraživanja i rasprava

4.1. Uvod

U prethodnom poglavlju 3. *Metodologija i tijek istraživanja* objašnjena je strategija ovog istraživanja, to jest metode, postupci i koraci analitičkog procesa. Detaljnije je u ovom uvodnom odjeljku pojašnjena tematska analiza, odnosno faze tematske analize što omogućava bolje razumijevanje procesa nastanka tema i interpretacije podataka.

Različita terminologija koja se navodi u prethodnom poglavlju (indukcija, abdukcija, iteracija, interpretativni i konstruktivistički pristup, paradigmatička analiza narativa, tematska analiza itd.) na prvu može stvarati zbrku i nejasnoće oko toga kada je koji pristup tijekom analitičkog procesa korišten i u koju svrhu. Međutim, upravo logika narativnog istraživanja omogućuje kombinaciju različitih pristupa i metoda. Narativno istraživanje kao takvo odbacuje metodološku ortodoksnost u *korist činjenja onog što je potrebno kako bi se zahvatilo proživljeno iskustvo aktera* (Charmaz, 2011: 215). Takva fleksibilnost narativne analize omogućuje istraživaču/ici korištenje više različitih metoda i pristupa u generiranju, analizi i interpretaciji podataka. Primijenjeni analitički okvir prilagođen je nacrtu ovog narativnog istraživanja, odnosno istraživačkim pitanjima

U ovom istraživanju primarni fokus analize je na sadržaju priča, to jest na iskustvima sugovornica, ali i na kontekstu kojeg u osobnim narativima kroz interpretativni proces istraživačica povezuje sa širom društvenom strukturom nejednakosti i orodnjenih odnosa moći. Kako bi otkrili i tematski kategorizirali iskustva sugovornica i karakterističnost konteksta u kojem sugovornice žive i rade za analizu podataka korištena je tematska analiza.

Tematska analiza³⁶ je proces identificiranja obrazaca ili tema iz kvalitativnih podataka (Braun i Clarke, 2021). U ovom istraživanju korištena je i radi svoje fleksibilnosti, jer omogućuje primjenu različitih pristupa u analizi podataka i zaključivanju. Od istraživača

³⁶ Iako većina narativnih istraživača nastoji sačuvati priču „netaknutom“ teoretizirajući iz slučaja (Riessman, 2008), fleksibilnost tematske analize omogućuje njezinu uporabu u različitim prilagođenim formama sukladno nacrtima istraživanja i pitanjima na koja se istraživanjem želi odgovoriti. Također, ne postoji jedan jedini skup pravila za analizu narativnih podataka niti narativnog istraživanja uopće već se mogu razlikovati i u teorijskoj perspektivi, epistemološkoj poziciji, vrsti podataka, istraživačkim pitanjima pa čak i u definiciji narativa (Riessman, 2008). Odluku o tome koje će metode analize i prezentacije nalaza istraživač/ica koristiti ovisi o istraživačkim pitanjima.

zahtijeva i stalnu refleksiju, to jest svjesnost o utjecaju vlastitih vrijednosti i konceptualnih pretpostavki u čitanju i interpretaciji podataka, te potiče istraživača/icu na kontekstualno razumijevanje i tumačenje podataka. U metodološkoj literaturi više različitih autora koristi i opisuje tehnike i procese tematske analize, a u ovom se istraživanju koristio prilagođeni okvir tematske analize Brauna i Clarkea (2021)³⁷ koje daju jasne smjernice o praktičnim aspektima i koracima koje treba poduzeti u provedbi tematske analize.

Analitički proces tematske analize započinje upoznavanjem podataka (*eng. familiarity*), a nastavlja se preko kodiranja i razvoja tema, dodatnog pročišćavanja i imenovanja tema te konačno prezentacije i opisivanja nalaza.

Upoznavanje podataka uključuje duboku angažiranost istraživača i *uranjenje* u podatke, ali i kritički angažman i bilježenje misli vezanih uz podatke (Braun i Clarke, 2021: 87, 88). Upoznavanje s podacima je obuhvatilo preslušavanje audio snimki i holističko čitanje zapisa intervjua (transkripata) u više navrata te pisanje bilješki i prvih dojmova o podacima. U ovoj prvoj fazi analizi *upoznavanja s podacima* transkripti su prvo čitani kao pojedinačne priče, a usporedbom narativa uočene su sličnosti karijernih putanja sugovornica zbog čega je istraživačica donijela odluku o izradu kraćih sažetaka svake priče. Cilj sažetaka nije kvantifikacija podataka nego prikazivanje sličnosti karijernih putanja samozaposlenih žena, razlika koje ukazuju na specifičnosti svakog trajektorija, te opisivanje i tumačenje prijelaza u samozaposlenost unutar referentnog okvira kvalitativnog istraživanja (*Vidi 4.2.*)

Okosnicu sažetaka čine društvene situacije i epizode povezane s prekidima i nastavkom radne aktivnosti na tržištu rada te motivima samozapošljavanja. Upravo holističko čitanje priča omogućuje uočavanje obrazaca i različitih individualnih i kontekstualnih čimbenika koji oblikuju radne biografije žena. Dok hetero-normativne i tradicionalne teorije karijere prikazuju kao neprekinuti razvojni put, holistički pogled na karijere ukazuje da je društveno okruženje u kojem žive i rade pojedinci ključno za profesionalni razvoj. Zato neke teorijske perspektive o karijerama nisu prikladne za žene i druge manjinske skupine jer ne uključuju sve aspekte života i rada koji determiniraju profesionalni razvoj i koji mogu dovesti do povremenih prekida i

³⁷ Tematska analiza Brauna i Clarkea sadrži sljedećih šest faza: (1) upoznavanje skupa podataka (tzv. čitanje podataka), (2) kodiranje, (3) generiranje početnih tema, (4) razrada i pregled tema, (5) pročišćavanje, definiranje i imenovanje tema i (6) pisanje. Braun i Clarke se koriste refleksivnom tematskom analizom koja nije potpuno slijeđena u ovom istraživanju već je prilagođena nacrtu istraživanja i istraživačkim pitanjima što je moguće upravo zbog fleksibilnosti tematske analize čiju posebnost ističu i spomenuti autori. Faze, to jest šest koraka tematske analize Brauna i Clarkea ne treba strogo shvaćati isključivo kao linearan proces jer se istraživači/ce mogu kretati naprijed – natrag između faza više puta tijekom analitičkog procesa što je i očekivano posebno kada istraživači/ce posjeduju opsežne i složene podatke.

poteškoća u razvoju karijera. Iz tog razloga se u ovom analitičkom procesu primjenjuje intersekcijski i holistički pristup čitanja podataka kojim se obuhvaćaju različite karakteristike sugovornica, te društvene i privatne okolnosti njihova života i rada. To jest sagledavaju se različita iskustva ekonomske i društvene marginalizacije samozaposlenih žena smješteni u određenom regionalnom kontekstu.

U postupku analize podataka korišteni su sažetci i tematska analiza. Sažetci priča sugovornica napravljeni su u fazi upoznavanja podataka, prvom koraku tematske analize, nakon koje je napravljen proces kodiranja podataka.

Iduća faza analize odnosi se na kodiranje podataka. Korišteno je otvoreno kodiranje što znači da kodovi nisu bili unaprijed pripremljeni već su generirani iz podataka i modificirani tijekom procesa kodiranja. Kodovi su konstrukcije koji predstavljaju i zahvaćaju primarni sadržaj i suštinu podataka, te pomoću značenja koja im se pridaju koriste se za otkrivanje obrazaca, kategorizacije, izgradnju teorija i drugih analitičkih procesa (Saldaña, 2013: 4).

Kodiranje potpunih transkripata je provedeno ručno, označavanjem sličnih fraza i cijelih odlomaka teksta bojama, te uz pomoć softverskog alata NVivo koji je omogućio brže pretraživanje dijelova transkripata i vizualnu prezentaciju. Napravljeni su dva kruga kodiranja tijekom kojih su najprije dijelovi rečenica, same riječi, fraze i odlomci označeni bojama u pojedinačne kodove, a zatim su kodovi organizirani i grupirani temeljem sličnih karakteristika u kategorije koje su u odnosu na inicijalne kodove više konceptualne i apstraktne konstrukcije. Prvo je napravljena proširena lista induktivnih kodova koji su zatim sistematizirani povezivanjem više sličnih kodova, dok su neki kodovi izbačeni³⁸. Početna prva faza kodiranja je proces rastavljanja podataka u značajne koncepte (Dey, 1999), te otkrivanje obrazaca koji se ponavljaju. Za razliku od prve faze, druga faza kodiranja nije bila potpuno induktivna, što znači da je početni širi popis kodova reduciran povezivanjem i kombinacijom kodova vođeno teorijom. Kroz iterativni proces induktivni kodovi su grupirani u povezane konceptualno koherentne kategorije koje obuhvaćaju širok raspon podataka (Braun i Clarke, 2021) i koje dodatno fokusiraju analizu i interpretaciju podataka. Kodiranje je heuristički proces tijekom kojeg istraživač/ica gradi dublje razumijevanje obrazaca i odnosa u podacima (Saldaña, 2013), odnosno kriptira svoj analitički pogled (Braun i Clarke, 2021: 78).

³⁸ U drugom krugu kodiranja izbačeni su nevažni kodovi, to jest oni koji se nisu ponavljali više puta i navedeni su samo jednom.

U idućem koraku tematske analize pristupilo se razradi tema. Teme sadrže više aspekata ideje ili koncepta i u odnosu na kodove su više konceptualne i interpretativne kategorije (Braun i Clarke, 2021). One su *široke jedinice informacija koje se sastoje od više kodova agregiranih da tvore zajedničku ideju* (Creswell, 2013: 186). Ne nastaju direktno iz podataka već su rezultat kodiranja, kategorizacije i analitičke refleksije (Saldaña, 2013: 14), odnosno nastaju na raskrižju između skupa podataka, istraživača, analitičkog i podatkovnog konteksta (Braun i Clarke, 2021). Teme nastale u ovom analitičkom procesu su deskriptivne i interpretativne, to jest opisuju različite obrasce u podacima relevantne za istraživačka pitanja, a opet su dovoljno široke i omogućuju interpretaciju podataka i zaključivanje iz više teorijskih leća.

Prvo su napravljene preliminarne teme, a zatim se pristupilo ponovnom čitanju podataka radi uočavanja jesu li podaci povezani i podržavaju li svaku temu, poklapaju li se teme i postoje li možda podteme koje je potrebno odijeliti. U konačnoj fazi usavršavanja tema cilj je bio izdvojiti sveobuhvatne teme i podteme koje prezentiraju suštinu iskustava samozaposlenih žena.

Analitički proces ovog narativnog istraživanja utemeljen je u interpretativnoj paradigmi koja prožima sve faze tematske analize. Interpretacija podataka, to jest stvaranje smisla o podacima, u tematskoj analizi započinje već pisanjem bilješki tijekom čitanja transkripata i upoznavanja podataka, a djeluje najsnažnije u fazi generiranja i usavršavanja tema, te konačno u fazi opisivanja nalaza smještenih u širi društveni kontekst (Braun i Clarke, 2021).

Iako slijedi smjernice tematske analize Brauna i Clarkea (2021), analitički okvir ovog istraživanja je otvoren i iterativan proces u kojem se istraživačica kretala naprijed – natrag kroz različite faze analitičkog procesa koristeći se kombinacijom indukcije i iteracije tijekom kodiranja podataka i oblikovanja tema. U postupku iteracije kodna lista (*vidi Prilog 7.*) korištena je kao osnova za razradu tema (*vidi Tablica 10. Tematske cjeline*) koje nisu potpuno izvedene iz kodova (kodne liste) već se u razradi tema koristio, uz kodnu listu kao temelj, teorijski i pojmovi okvir istraživanja. Abdukcija kao način razumijevanja i tumačenja podataka, utemeljena na društvenom konstruktivizmu, primjenjuje se na raskrižju „laičkih“ i znanstvenih uvida i interpretacija, to jest kada se uvidi i objašnjenja sugovornica premještaju u interpretaciju istraživačice (Malhorta, 2017).

U nastavku poglavlju prikazani su deskriptivni uvidi karijernih trajektorija sugovornica, te rezultati i interpretacija nalaza tematske analize.

4.2. Interpretacija situacija prekida i prijelaza u karijernim trajektorijima sugovornica

Nakon čitanja transkripata napravljeni su sažetci narativnih intervjua koji prikazuju kronološki slijed situacija, događaja i aktera povezanih s prekidima i prijelazima u karijerama sugovornica. Uz deskriptivne uvide o situacijama, događajima, akterima i odlukama povezanim uz prijelaze i prekide u karijerama sugovornica, sažetci sadrže i interpretativne uvide koje je istraživačica bilježila tijekom čitanja transkripata i izrade sažetaka, a koji su prikazani sumirano u nastavku ovog potpoglavlja i tumačeni u odnosu na pojmovni i teorijski okvir rada te holistički pogled na karijerne trajektorije žena. Tako karijerni trajektoriji sugovornica obuhvaćaju slijed različitih profesionalnih i radnih iskustava i aktivnosti tijekom vremena, to jest od ulaska na tržište rada do samozapošljavanja, i na koje utječu različiti individualni i kontekstualni čimbenici.

Svrha sažetaka je predstaviti spoznaje (nalaze) povezane s prvim istraživačkim pitanjem koje glasi: *Kakvi su radni trajektoriji žena u Dalmaciji s obzirom na diskontinuitet karijera, odnosno s obzirom na prijelaz iz (ne)zaposlenosti u samozaposlenost?* Diskontinuiteti u karijernim trajektorijima sugovornica posebno se izdvajaju u sažetcima i tumače jer se radi o situacijama specifičnim za njihova orodnjena iskustva i preko kojih stječemo dublje razumijevanje karijernih procesa žena. Naime, karijerni procesi determinirani su rodnim aspektom koji uređuje društvene odnose rodne segregacije na tržištu rada i neravnopravne podjele odgovornosti i neplaćenog rada u kućanstvu. Prijelazi i prekidi u karijerama manifestacija su rodnih odnosa i orodnjenih praksi u društvu.

Svaka sažeta priča prikazuje različite situacije i odluke koje su povezane s prijelazima i prekidima u karijerama sugovornica. Prijelazi u karijerama sugovornica odnose se na prelazak s jednog posla na drugi kod različitih poslodavaca, rad preko različitih oblika ugovora (privremeni, stalni) i promjene vrste zaposlenja (zaposlenik, privremeni radnik, neovisni radnici / samozaposleni radnici/e – eng. *freelance*) i samozapošljavanje.

Prije samozapošljavanja dio sugovornica je bilo radno aktivno putem ugovora o djelu i autorskih ugovora za više od jednog poslodavca. Poslove su vrlo lako pronalazile, uglavnom putem usmene preporuke ili su bile angažirane (podugovorene) od drugih kolega koji posluju u istoj djelatnosti.

Usporedbom narativa identificirane su sličnosti u razlozima prijelaza tijekom karijera sugovornica koji su vezani uz njihovo nezadovoljstvo uvjetima rada i zaposlenjem, osobnim ambicijama i željom za profesionalnim napredovanjem i samostalnim upravljanjem karijerom te s potrebama obitelji. Razlozi prekida rada i zaposlenosti sugovornica povezani su najviše uz majčinstvo, to jest uz porodiljni dopust i skrb o djeci uslijed bolesti, te uz gubitak posla, odnosno otkaz ugovora o radu.

Način na koji visokoobrazovane sugovornice koje prelaze u samozaposlenost iz zaposlenosti pričaju o svojim iskustvima tijekom karijere ukazuje na pozitivan odnos prema promjenama i prijelazima u karijerama, to jest kao da su ranija iskustva rada i zaposlenosti bili priprema i usavršavanje do „pravog“ (samo)zaposlenja. Visokoobrazovane sugovornice koje su prije samozapošljavanja uglavnom radile preko autorskih i ugovora o djelu za više od jednog poslodavca, poslove su vrlo lako pronalazile, uglavnom putem usmene preporuke ili su bile angažirane od drugih kolega i suradnika/ca koji posluju u istim djelatnostima. Prijelazi u karijerama ovih sugovornica nisu proizveli nikakav negativan učinak na financijsku situaciju i sigurnost posla, a u samozaposlenost prelaze radi osiguranja dodatnih socijalnih prava (npr. radni staž radi prava na mirovinu), ostvarenja institucionalnih poticaja i financijske stabilizacije (kreditna sposobnost, dodatna zarada itd.)

S druge strane, nezaposlenost i povremeni *rad na crno* na pomoćnim poslovima ostavili su kod sugovornica koje iz nezaposlenosti prelaze u samozaposlenost snažan utisak nezadovoljstva i osjećaj nesigurnosti koju osjećaju i nakon samozapošljavanja iako su zadovoljne uvjetima rada, poslovanjem i financijskom situacijom. Kod ovih sugovornica zapaža se snažna motivacija za odražavanjem u samozaposlenosti, a što je povezano uz financijski aspekt i samopercepciju, to jest održanje pozitivne slike koju sugovornice imaju o sebi nakon prijelaza u samozaposlenost.

One sugovornice koje su ostvarile dugogodišnji radni staž u javnom sektoru, unatoč sigurnosti radnog mjesta i socijalnih prava koja proizlaze iz zaposlenja u javnom sektoru, nisu bile zadovoljne strogom hijerarhijskom organizacijskom kulturom i birokratizacijom sustava socijalne skrbi i školstva u kojem su bile zaposlene. Također, i financijski aspekt je kod tih sugovornica bio važan faktor prijelaza u samozaposlenost jer plaća u javnom sektoru je nekoliko puta niža od one koju samostalno zarade kao samozaposlene.

Kada je riječ o prekidima zaposlenja i rada, većina sugovornica od ulaska na tržište rada nakon završenog formalnog obrazovanja nije u većim intervalima prekidala zaposlenje. Prije

samozapošljavanja sve sugovornice su bile radno aktivne i zarađivale su vlastiti novac preko različitih vrsta ugovora i radnih aranžmana, a tri od njih su plaćeni rad obavljale nakon prekida radnog odnosa isključivo „na crno“, to jest bile su radno aktivne u poslovima *sive ekonomije*. Radile su povremeno i sezonski uglavnom poslove čišćenja, čuvanja djece, njegovanja starijih osoba u drugim kućanstvima te pomoćne poslove u turizmu (pomoćne kuharice, sobarice, čistačice). Nakon par godina rada u *sivoj ekonomiji* odlučuju se za samozapošljavanje uz financijsku potporu iz mjera aktivne politike za poticanje samozapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koju su iskoristile za pokretanje vlastitog poslovanja (nabavku opreme, plaćanje troškova najma prostora, opremanje prostora, plaćanje doprinosa za rad itd.).

Prekid rada u vrijeme pandemije izazvane virusom *Covid-19* većina sugovornica predstavlja kao pozitivan šok u karijeri koji ih je potaknuo na promišljanja o prenamjeni poslovanja, o dodatnom razvoju nekih djelatnosti te o boljoj organizaciji rada i vremena. Sve sugovornice su period potpunog prekida plaćenog rada izvan kuće (eng. *lockdown*) istaknule kao izvanredan događaj izvan njihove kontrole koji ih je prisilio na odmor i kvalitetnije provedeno vrijeme s obitelji, posebno s djecom. Niti jedna sugovornica nije razmišljala o povratku u standardan oblik zaposlenosti niti o zatvaranju vlastitog posla. Većina je koristila potpore države za očuvanje radnih mjesta, a par sugovornica koje ih nije koristilo to nisu napravile jer su svoje poslovanje brzo prilagodile *novim online okolnostima* rada. Taj period jedino stresnim ističu sugovornice s djecom koja su pohađala osnovnu školu i to zbog dodatnih zadataka vezanih uz poučavanje djece, to jest nastavu na daljinu i školske obveze. Također, sugovornice s maloljetnom djecom su još više bile opterećene brigom za zdravlje djece i pojačanim intenzitetom poslova vezanih uz održavanje kućanstva (npr. dodatna čišćenja i dezinfekcija).

Razlozi prijelaza u samozaposlenost sugovornica koje su prethodno radile u privatnom sektoru vezani su uz potrebe obitelji, uvjete rada (nedovoljna visina plaće, prekovremeni i rad vikendom) i organizacijsku kulturu (nemogućnost napredovanja, seksizam i mačističko radno okruženje). Fleksibilnost radnog vremena kao jedan od ključnih razloga samozapošljavanja navode sve sugovornice, a posebno majke maloljetne djece. Nemogućnost obavljanja nekih zadataka i zahtjeva vezanih uz skrb za djecu tijekom radnog dana na prethodnim poslovima te nemogućnost ostajanja kući radi bolesti djece pokazalo se kod svih sugovornica majki maloljetne djece kao izvor stresa i nezadovoljstva te konflikta s poslodavcima i radnim kolegama. Potrebe obitelji, posebno skrb za djecu, imaju značajnu ulogu pri donošenju odluka

vezanih uz posao za sve sugovornice s maloljetnom djecom. Samozapošljavanjem sugovornice s maloljetnom djecom i dalje češće od svojih supruuga podnose teret skrbi za djecu i ponekad radno vrijeme organiziraju prema potrebama djece ali to vrijeme provedeno s djecom nadoknađuju prekovremenim i radom vikendom kada skrb o djeci potpuno preuzimaju roditelji sugovornica ili/i partneri. Također, sve majke maloljetne djece prijelazom u samozapošljavanje i dalje tijekom radnog dana i tjedna obavljaju većinu zadataka *kućanskog menadžmenta* i skrbi o djeci ali zbog mogućnosti samostalnog upravljanja radnim procesima imaju mogućnost financijske nadoknade propuštenih poslova. Odluke o samozapošljavanju kod nekih sugovornica – majki s maloljetnom djecom – potaknuta je potrebom za većom fleksibilnošću kako bi uskladile sve obiteljske zahtjeve i (neplaćene) poslove povezane uz kućanstvo i obitelj. Fleksibilnost kao vrijedan resurs i prednost samozaposlenosti u odnosu na standardan oblik zaposlenosti ističu i sugovornice bez djece i one čija su djeca punoljetna. Iako im fleksibilnost nije razlog prijelaza u samozaposlenost, sugovornicama kojima početno nije bio razlog samozapošljavanja, postaje važan aspekt rada i života koji žele zadržati i koji ih motivira za ostanak u samozaposlenosti.

Privatni razlozi koji žene potiču na samozapošljavanje tiču se njihove unutarnje motivacije za profesionalnim razvojem i upravljanjem karijerom prema vlastitim ciljevima i vrijednostima. Rad u prekarnim uvjetima, prekovremeni, smjenski i rad vikendom i od kuće kod svih sugovornica nastavlja se i prijelazom u samozapošljavanje. I sugovornice s maloljetnom djecom nastavljaju raditi u ovakvim prekarnim uvjetima. Obiteljska i partnerova podrška se pokazuje važnim aspektom karijernih iskustava žena koji mogu doprinijeti balansiraju između radne / profesionalne i privatne uloge sugovornica ili čak dodatnom konfliktu između zahtjeva koji su povezani s poslom i obitelji. Kod sugovornica mlađe dobi izraženija je podrška partnera u vidu motivacije sugovornica na samozapošljavanje, kao i kod onih sugovornica čiji su partneri poduzetnici. Sugovornice čiji su roditelji poduzetnici poticane su na samozapošljavanje od početka ulaska na tržište rada i njihova podrška sugovornica je uglavnom financijska i profesionalna (npr. upoznavanje sa suradnicima – profesionalne mreže). Kada je riječ o sugovornicama čiji su roditelji cijeli radni vijek radili za drugog poslodavca, skeptični su prema samozapošljavanju sugovornica i to pogotovo kod onih koje u samozaposlenost prelaze iz sigurnog zaposlenja, to jest iz javnog sektora i velikih korporacija.

Karijerne trajektorije sugovornica obilježava i profesionalno usavršavanje, to jest pohađanje različitih programa radi stjecanja dodatnih znanja i vještina (npr. digitalni marketing,

majstorski ispiti, strani jezici itd.) što pokazuje proaktivan odnos sugovornica prema njihovom profesionalnom razvoju. Sve programe usavršavanja su platile samostalno, a tek dvije sugovornice iz mjera aktivne politike za poticanje poduzetništva žena.

4.3. Profili i popis sugovornica

Priče dvadeset četiri samozaposlene žene analizirane su u ovom istraživanju. Tijekom prepričavanja osobnih iskustava sugovornice su kroz razgovor navodile podatke o prethodnim radnim iskustvima, zaposlenju i trenutnom statusu u samozaposlenosti te sociodemografske podatke pomoću kojih je istraživačica izradila profile sugovornica. Tijekom intervjua istraživačica je prikupila informacije o prethodnim radnim iskustvima sugovornica i karakteristikama njihove samozaposlenosti, njihovom bračnom statusu i strukturi kućanstva, dobi, obrazovanju, zanimanju i djelatnostima u kojima posluju itd. (Vidi *Tablicu 9.*)

Prije samozapošljavanja niti jedna sugovornica nije bila potpuno radno neaktivna, a tri su sugovornice imale status nezaposlenih, to jest bile su prijavljene kao nezaposlene pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. Sugovornice koje su imale status nezaposlenih su bile radno aktivne, to jest radile su povremene poslove *na crno*. Četiri sugovornice su bile angažirane kontinuirano od ulaska na tržište rada do samozapošljavanja preko ugovora o djelu i autorskih ugovora i to u djelatnostima u kojima pokreću vlastito poslovanje, to jest samozapošljavaju se. Tri sugovornice su prije samozapošljavanja bile zaposlene na puno radno vrijeme preko ugovora na neodređeno u javnom sektoru, a najviše sugovornica je u samozaposlenost prešlo iz radnog odnosa u privatnom sektoru.

Većina sugovornica ima visoku stručnu spremu, a srednju stručnu spremu sedam sugovornica. Tri sugovornice su pokrenule posao u djelatnostima koje nisu povezane s njihovim obrazovanjem, a ostale sugovornice samozapošljavanjem ostaju u istim djelatnostima u kojima su bile ranije radno aktivne i koje su povezane s njihovim obrazovanjem³⁹. U jednakom omjeru

³⁹ S_15 i S_21 su tijekom kratke nezaposlenosti radile pomoćne poslove u djelatnostima u kojima kasnije pokreću poslovanje i koje su povezane s njihovim obrazovanjem, a S_24 tijekom perioda nezaposlenosti radila je različite poslove na crno te posao koji je obavljala prije nezaposlenosti u velikoj firmi nastavlja prijelazom u samozaposlenost.

u uzorku su zastupljene sugovornice koje zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce i one koje djeluju kao samostalne radnice. Većina sugovornica u kućanstvu zajedno živi sa suprugom i djecom, jedna sugovornica živi s bakom, jedna s punoljetnim sinom i jedna sugovornica živi u samačkom kućanstvu.

Karakteristike i profili sugovornica su u nastavku prikazani tablično i deskriptivno.

Tablica 9. Sažeti prikaz karakteristika sugovornica

Oznaka sugovornice	Dob	Stupanj obrazovanja (stručna sprema)	Suživot	Domicilno naselje	Zanimanje sugovornica	Radni status prije ulaska u SZ	Oblik SZ	Broj godina u SZ
S_1	38	SSS	Baka	Manji grad na obali	fotografkinja	Rad preko autorskih i ugovora o djelu	Bez dodatnih zaposlenika/ca	10
S_2	56	VSS	Punoljetni sin	Veći grad	prevoditeljica	Zaposlena u javnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	16
S_3	37	SSS	Partner	Manji grad u izoliranom području	kozmetičarka	Zaposlena u privatnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	Godinu i 7 mjeseci
S_4	39	VSS	Suprug i maloljetni sin	Veći grad	prevoditeljica	Zaposlena u privatnom sektoru uz dodatni rad preko autorskih i ugovora o djelu	dvoje zaposlenih	10

S_5	33	VSS	sama	Manji grad u izoliranom području	voditeljica salona za uljepšavanje	Rad preko ugovora o djelu	troje zaposlenih	9
S_6	33	VSS	Partner i brat	Manji grad u izoliranom području	konzultantica	Zaposlena u privatnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	3
S_7	32	VSS	Suprug i dvoje maloljetne djece	Manji grad	knjigovođa	Zaposlena u privatnom sektoru	Troje zaposlenih	4
S_8	48	VSS	Suprug i dvoje maloljetne djece	Veći grad	organizatorica događanja	Zaposlena u privatnom sektoru	Jedan zaposlenik/ca	14
S_9	44	VSS	Suprug i maloljetno dijete	Veći grad	voditeljica marketinga i odnosa s javnošću	Zaposlena u privatnom sektoru	Jedan zaposlenik/ca	13

S_10 ⁴⁰	48	SSS	Suprug i maloljetno dijete	Veći grad	kozmetičarka	Zaposlena u privatnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	16
S_11	35	SSS	Suprug i troje maloljetne djece	Selo	frizerka	Zaposlena u privatnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	3
S_12 ⁴¹	53	VŠS	Suprug	Selo	medicinska sestra	Zaposlena u privatnom sektoru	Sedam zaposlenika/ca	20
S_13	37	SSS	Suprug i dvoje maloljetne djece	Veći grad	frizerka	Zaposlena u privatnom sektoru	Dvoje zaposlenih	7
S_14 ⁴²	56	VSS	Suprug	Veći grad	psihoterapeutki nja	Zaposlena u javnom sektoru	Jedan zaposlenik/ca	10
S_15	31	VSS	Suprug	Manji grad na obali	voditeljica malog hotela	Nezaposlena	Dvoje zaposlenih	3

⁴⁰ S_10 živi u kućanstvu sa suprugom i maloljetnim djetetom uz povremeni dolazak punoljetnog djeteta koji je na studiju izvan domicilnog naselja.

⁴¹ S_12 živi u kućanstvu zajedno sa suprugom, a dvoje punoljetne djece radi u inozemstvu.

⁴² S_14 živi u kućanstvu zajedno sa suprugom, a punoljetno dijete studira izvan domicilnog naselja te povremeno boravi u kućanstvu sugovornice.

S_16	46	VSS	suprug	Veći grad	Psihologica	Zaposlena u javnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	3
S_17	54	VSS	Suprug	Veći grad	odvjetnica	Zaposlena u privatnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	5
S_18	33	VSS	Suprug i dvoje maloljetne djece	Veći grad	Agentica posredovanja u prometu nekretninama	Zaposlena u privatnom sektoru	Trideset šest dodatnih zaposlenih	10
S_19	42	VSS	partner	Veći grad	Instruktorica joge	Rad preko ugovora o djelu	Bez dodatnih zaposlenika/ca	8
S_20	39	VSS	Suprug i maloljetno dijete	Veliki grad	Voditeljica marketinga, food blogerica	Zaposlena u privatnom sektoru	Osam zaposlenika/ca	10
S_21	28	VSS	Suprug i maloljetno dijete	Veliki grad	Nutricionistica i konzultantica	Nezaposlena	Bez dodatnih zaposlenika/ca	3
S_22	41	SSS	Suprug i maloljetno dijete	Srednji grad	Knjigovođa i porezna savjetnica	Zaposlena u privatnom sektoru	Bez dodatnih zaposlenika/ca	5

S_23	40	VSS	Suprug i maloljetno dijete	Srednji grad	kozmetičarka	Zaposlena u privatnom sektoru	Dvadeset dodatnih zaposlenika/ca	6
S_24	57	SSS	Suprug i troje punoljetne djece	Srednji grad	krojačica	Nezaposlena	Bez dodatnih zaposlenika/ca	5

4.3.1. Opisi pojedinačnih profila sugovornica

Sugovornica 1 (S_1) ima 38 godina i samozaposlena je od 2013. godine. Posluje samostalno bez dodatnih zaposlenika/ca, a povremeno angažira vanjske suradnike/ce. Najviše postignuti stupanj obrazovanja koji je stekla je srednja stručna sprema, a zbog pokretanja vlastitog poslovanja u fotografskoj djelatnosti položila je majstorski ispit za majstoricu fotografije. Prije pokretanja vlastitog poslovanja radila je kao fotografkinja preko ugovora o djelu i autorskih ugovora. Živi u kućanstvu s bakom u manjem gradu.

Sugovornica 2 (S_2) je prije pokretanja vlastitog posla u prevodilačkoj djelatnosti bila zaposlena u javnom sektoru na ugovor na neodređeno. Samozaposlena je od 2007. godine kao samostalna radnica. Visokoobrazovana je u dobi od 56 godina starosti. Razvedena je i majka dva punoljetna sina, a s jednim od njih živi u zajedničkom kućanstvu.

Sugovornica 3 (S_3) ima 37 godina starosti, razvedena je. Živi i radi u naselju na otoku. U kućanstvu živi s partnerom. Stekla je srednju stručnu spremu, a kontinuirano se usavršava(la) radi stjecanja dodatnih znanja koja su joj potrebna za rad u kozmetičkoj djelatnosti. Prije samozapošljavanja 2018. godine radila je u privatnom sektoru kao kozmetičarka. Posluje samostalno bez dodatnih zaposlenika/ca.

Sugovornica 4 (S_4) je samozaposlena od 2013. godine u prevodilačkoj djelatnosti u kojoj je radno aktivna od ulaska na tržište rada. Prije samozapošljavanja je radila u privatnoj školi preko ugovora na određeno i dodatno kao prevoditeljica za druge poslodavce preko ugovora o djelu i autorskih ugovora. U dobi od 39 godina starosti živi u većem gradu u kućanstvu sa suprugom i maloljetnim djetetom. Na ugovor na neodređeno zapošljava dvoje dodatnih zaposlenika/ca uz troje zaposlenika/ca putem ugovora na određeno. Stekla je akademski stupanj doktorice znanosti.

Sugovornica 5 (S_5) je u dobi od 33 godine, vlasnica je i voditeljica salona za uljepšavanje u manjem gradu u zaleđu. Tijekom cijelog razdoblja studiranja radila je različite poslove preko studentskog ugovora, najviše u djelatnosti u kojoj nakon završetka studija pokreće vlastiti

posao. Samozaposlena je gotovo devet godina, a dodatno zapošljava troje zaposlenika/ca. Visokoobrazovana je i živi u samačkom kućanstvu.

Sugovornica 6 (S_6) živi u manjem gradu na otoku u kućanstvu s partnerom i bratom. Visokoobrazovana je i prije samozapošljavanja bila je zaposlena u jednom privatnoj firmi kao konzultantica i voditeljica projekata financiranih iz europskih fondova. Vlastiti posao pokreće 2020. godine kao samostalna radnica u djelatnosti savjetovanja i marketinga.

Sugovornica 7 (S_7) živi u kućanstvu sa suprugom i dvoje maloljetne djece u obiteljskoj kući u manjem gradu. Visokoobrazovana je. Osim različitih studentskih poslova tijekom studiranja, nakon izlaska iz obrazovnog sustava bila je zaposlena u knjigovodstvenom servisu. Pokrenula je vlastiti posao u djelatnosti knjigovodstva i poreznog savjetovanja u kojem radi kao glavna knjigovođa i dodatno zapošljava još troje zaposlenika/ca. Samozaposlena je četiri godine.

Sugovornica 8 (S_8) živi u većem gradu u kućanstvu sa suprugom i dvoje maloljetne djece. Samozaposlena je četrnaest godina, a prije samozapošljavanja je bila zaposlena u privatnom sektoru u djelatnosti marketinga. Dodatno zapošljava jednog zaposlenika, a posluje u djelatnostima organiziranja događaja (sajmova, simpozija, seminara itd.) i promidžbe. Visokoobrazovana je, u dobi od 48 godina starosti.

Sugovornica 9 (S_9) samozaposlena je trinaest godina, a prije samozapošljavanja bila je zaposlena u privatnoj firmi koja se bavila marketingom. Zapošljava dodatno jednog zaposlenika. Živi u većem gradu u kućanstvu sa suprugom i maloljetnim djetetom. Ima 44 godine i visokoobrazovana je.

Sugovornica 10 (S_10) je po zanimanju kozmetičarka i samostalna radnica šesnaest godina. Ima 48 godina. Stekla je srednju stručnu spremu. Prije ulaska u samozaposlenost radila je u privatnoj firmi kao voditeljica prodaje. Živi i radi u većem gradu. Udana je i u kućanstvu živi sa suprugom i maloljetnim djetetom uz povremeni dolazak punoljetnog djeteta koji živi izvan domicilnog naselja zbog nastavka obrazovanja.

Sugovornica 11 (S_11) je udana i majka troje maloljetne djece. Živi u jednom selu u obiteljskoj kući u kućanstvu sa suprugom i troje djece. Ima 35 godina i stekla je srednju stručnu spremu. U istoj obiteljskoj kući žive i roditelji njezina supruga. Po zanimanju je frizerka, a prije samozapošljavanja radila je privatnim frizerskim salonima isključivo preko ugovora na određeno. Kao samostalna radnica djeluje tri godine.

Sugovornica 12 (S_12) je u dobi od 53 godine. Stekla je višu stručnu spremu i po zanimanju je medicinska sestra. Obrazovanje za medicinsku sestru stekla je nakon pokretanja vlastitog poslovanja. Prije samozapošljavanja radila je različite povremene poslove različitim djelatnostima. Vlasnica je doma za starije u kojem radi i kao medicinska sestra i voditeljica. Samozaposlena je dvadeset godina i dodatno zapošljava sedam zaposlenica. Živi i radi na selu. Majka je dvoje punoljetne djece koji žive u inozemstvu gdje su odselili radi zaposlenja. U kućanstvu živi sa suprugom.

Sugovornica 13 (S_13) živi u većem gradu u kućanstvu sa suprugom i dvoje maloljetne djece. Ima 37 godina i stekla je srednju stručnu spremu. Po zanimanju je frizerka, a prije samozapošljavanja radila je preko ugovora na određeno u privatnom frizerskom salonu. Vlasnica je frizerskog salona u kojem i aktivno radi sedam godina. Dodatno zapošljava dvoje zaposlenika/ca.

Sugovornica 14 (S_14) je po zanimanju psihoterapeutkinja, a kao samozaposlena djeluje deset godina. Dodatno zapošljava jednog zaposlenika/cu. Prije samozapošljavanja bila je zaposlena na neodređeno u javnom sektoru, u sustavu socijalne skrbi. Stekla je visoku stručnu spremu i kontinuirano se usavršava u struci. Radi i živi u većem gradu. Majka je jednog punoljetnog djeteta koji povremeno sa studija iz drugog grada boravi u kućanstvu u kojem sugovornica živi sa suprugom.

Sugovornica 15 (S_15) živi i radi u manjem gradu na obali. U kućanstvu živi zajedno sa suprugom. Stekla je visoku stručnu spremu u polju ekonomije, a u samozaposlenost ulazi iz nezaposlenosti. Tijekom studiranja radila je različite poslove preko studentskog ugovora, a nakon završenog obrazovanja uglavnom je bila nezaposlena i radila je povremene poslove bez

ugovora / prijave (tzv. *rad na crno*). Samozaposlena je tri godine i dodatno zapošljava troje zaposlenika/ca.

Sugovornica 16 (S_16) ima 46 godina i stekla je visoku stručnu spremu. Po zanimanju je psihologica, a samostalna radnica tri godine. Prije samozapošljavanja bila je zaposlena u javnom sektoru gdje je radila kao socijalna radnica u različitim područjima. Živi u većem gradu u zajedničkom kućanstvu sa suprugom.

Sugovornica 17 (S_17) je po zanimanju odvjetnica, a samostalna radnica je pet godina u većem gradu u kojem i živi u zajedničkom kućanstvu sa suprugom. Ima 54 godine. Stekla je visoku stručnu spremu. Prije samozapošljavanja bila je zaposlena u pravnoj službi jedne velike privatne firme.

Sugovornica 18 (S_18) ima 33 godine i živi u većem gradu u zajedničkom kućanstvu sa suprugom i dvoje maloljetne djece. Prije samozapošljavanja bila je zaposlena preko ugovora na određeno i radila je različite poslove u ugostiteljstvu i prodaje u privatnom sektoru. Stekla je visoku stručnu spremu. Samozaposlena je 10 godina i dodatno zapošljava trideset šest zaposlenika/ca. Vlasnica je agencije za promet nekretninama u kojoj i aktivno radi kao voditeljica i agentica posredovanja u prometu nekretninama.

Sugovornica 19 (S_19) je stekla visoku stručnu spremu, a po zanimanju je instruktora joga. Ima 42 godine. Živi u većem gradu u zajedničkom kućanstvu s partnerom. Prije samozapošljavanja radila je preko ugovora o djelu i autorskih ugovora različite poslove u produkciji i kao grafička dizajnerica. Samostalna radnica je osam godina.

Sugovornica 20 (S_20) ima 39 godina, te živi i radi u većem gradu. U zajedničkom kućanstvu živi sa suprugom i maloljetnim djetetom. Stekla je visoku stručnu spremu. Prije samozapošljavanja radila je kreatorica medijskog sadržaja i urednica u jednoj medijskoj kući. Vlasnica je objekta u ugostiteljstvu u kojem aktivno i radi poslove u marketingu i promidžbi. Samozaposlena je deset godina i dodatno zapošljava osam zaposlenika/ca.

Sugovornica 21 (S_21) ima 28 godina i stekla je visoku stručnu spremu, a po zanimanju je

nutricionistica i konzultantica. U samozaposlenost ulazi iz nezaposlenosti. Radno iskustvo je stekla radeći povremene poslove preko studentskog ugovora i ugovora o djelu nakon završenog obrazovanja. Samostalna radnica je tri godine, a živi u većem gradu u kućanstvu sa suprugom i maloljetnim djetetom.

Sugovornica 22 (S_22) radi kao knjigovođa i porezna savjetnica, a kao samostalna radnica pet godina. Prije samozapošljavanja je bila zaposlena u privatnom knjigovodstvenom servisu. U kućanstvu živi sa suprugom i maloljetnim djetetom. Stekla je srednju stručnu spremu i ima 41 godinu.

Sugovornica 23 (S_23) ima 40 godina i stekla je visoku stručnu spremu. U kućanstvu živi sa suprugom i maloljetnim djetetom. Prije samozapošljavanja radila je povremeno u inozemstvu kao medicinska sestra i njegovateljica te kozmetičarka. Nakon završenog studija par godina je radila kao voditeljica jednog privatnog objekta u sektoru socijalne skrbi. Samozaposlena je šest godina, a dodatno zapošljava dvadeset zaposlenica.

Sugovornica 24 (S_24) ima 57 godina i po zanimanju je krojačica. Radni staž je stekla u jednoj firmi u tekstilnoj industriji gdje je radila kao krojačica. Samostalna je radnica pet godina, a u samozapošljavanje prelazi iz nezaposlenosti. Tijekom godina nezaposlenosti uglavnom je radila povremene poslove preko ugovora na određeno ili bez ugovora (*rad na crno*). Živi u zajedničkom kućanstvu sa suprugom i troje punoljetne djece u gradu na obali.

4.4. Interpretacija nalaza tematske analize

Postupci analitičkog procesa prikazani prethodno (4.1. *Uvod*) ocrtavaju ključne korake tematske analize koja je primijenjena u ovom istraživanju. Razumijevanje karijernih trajektorija samozaposlenih žena primjenom holističke perspektive zahtijeva i analizu prethodnih radnih iskustava i situacija koje su prethodile samozapošljavanju. Priče sugovornica nisu ograničene samo na njihova profesionalna iskustva jer priče o karijerama žena blisko su povezana s njihovim privatnim / obiteljskim životom. Prekidi i prijelazi u karijerama žena determinirani su

različitim osobnim i profesionalnim čimbenicima i povezani su s (konačnim) odlukama o samozapošljavanju. Analiza radnih iskustava žena i njihovih osobnih i obiteljskih prilika rasvjetljava okolnosti u kojima žene razvijaju karijere u samozapošljavanju.

Analizom podataka identificirano je pet tematskih cjelina koje otkrivaju kronološki slijed radnih iskustava i veza koje postoje između profesionalnog i privatnog života samozaposlenih žena. Prva tematska cjelina obuhvaća kronološke korake u radnim biografijama žena od prvog zaposlenja do samozapošljavanja uzimajući u obzir društvene i obiteljske okolnosti koje prožimaju njihove priče te determiniraju odluku o samozapošljavanju. Druga cjelina obuhvaća ženska iskustva samozaposlenosti koje se prikazuje kao dinamičan proces u karijernim trajektorijama sugovornica. Identificirani su različiti čimbenici i akteri koji međusobno djeluju i oblikuju orodnjena iskustva samozaposlenosti sugovornica u određenom kontekstu. Iskustvo (samo)zaposlenosti i života u vrijeme pandemije izazvane virusom Covid-19 zahvaćeno je trećom tematskom cjelinom u kojoj se adresira središnja uloga i utjecaj roda u karijerama žena. U četvrtoj cjelini izdvojene su obiteljske okolnosti sugovornica, odnosno svakodnevne prakse i podjela kućanskih poslova i skrbi o djecu među sugovornicama i partnerima / muževima u kojima se oslikavaju rodni obrasci i ideologije obitelji. Različiti sustavi podrške i modeli partnerove podrške su također analizirani jer ih sugovornice adresiraju više puta tijekom intervjua čime se uočava njihov značaj u iskustvima sugovornica. U posljednjoj tematskoj cjelini u kontekstu regije i mikro lokacije identificiraju se okolnosti u kojima žene razvijaju svoje karijere u samozaposlenosti, odnosno prepreke i prednosti života i rada na relaciji urbano-ruralno u perspektivi regije Dalmacije.

Tablica 10. Tematske cjeline

Teme	Pod teme
<i>Planiranje karijere i početak samozaposlenosti</i>	Promjene i prekidi zaposlenja: profesionalni i organizacijski razlozi Promjene i prekidi zaposlenja: osobni i obitelji razlozi Odluke o prijelazu u samozapošljavanje: ispreplitanje različitih čimbenika Odluka o prijelazu u samozapošljavanje: osobni aspekt Odluka o prijelazu u samozapošljavanje: profesionalni razlozi Obiteljska pozadina i prelazak u samozapošljavanje Financijski i drugi oblici podrške pri samozapošljavanju

<i>Realnost samozaposlenosti</i>	Vođenje poslovanja Stalna dostupnost Profesionalne mreže Podrška prijatelja Odnos sa zaposlenicima / zaposlenicama Svakodnevna neizvjesnost i briga za budućnost Povratak u standardni oblik zaposlenja?
---	--

***Iskustvo samozaposlenosti
u pandemiji***

<i>Višestruke napetosti i balansiranje izazova privatnog i profesionalnog života</i>	<i>Životni multitasking</i> Sustavi podrške u kućanstvu i u skrbi za djecu Uloga partnera Dodatni sustavi podrške i pomoći u kućanstvu Izazovi majčinstva
---	---

***Okolnosti regije i lokacije:
perspektive života i
samozapošljavanja žena***

4. 5. Planiranje karijere i početak samozaposlenosti

Holističko razumijevanje karijernih trajektorija samozaposlenih žena uključuje analizu i razumijevanje različitih radnih i profesionalnih iskustava sugovornica od ulaska na tržište rada do samozapošljavanja. Korišten je analitički okvir koji uključuje analizu i razumijevanje različitih iskustava sugovornica i situacija tijekom karijera, a sukladno strategiji istraživanja kategorizirane su teme koje prožimaju priče sugovornica na općenitijoj razini. Analizom i razumijevanjem (prethodnih) radnih iskustva prije samozapošljavanja otkrivaju se razlozi promjena i/ili prekida zaposlenja tijekom karijera te prijelaza u samozapošljavanje, kao i način tumačenja osobnih i poslovnih situacija koje su povezane s odlukom o samozapošljavanju. Unatoč različitim razlozima i okolnostima promjena i prekida zaposlenja cilj ovog poglavlja je razumjeti jesu li odluke o promjenama i prekidima zaposlenja sugovornica povezane s

njihovom rodnom pozicijom, odnosno s obvezama i odgovornostima koje proizlaze iz percepcija i očekivanja o ulozi žene u obitelji i društvu.

U ovom poglavlju razmatraju se kronološki koraci u karijernim putanjama sugovornica, to jest obuhvaćene su različite faze promjena zaposlenja tijekom karijera koje prethode samozapošljavanju. Osim profesionalnih i organizacijskih razloga koji su utjecali na promjene zaposlenja, opisane su i situacije prekida i promjene zaposlenja na koje su utjecali osobni i obiteljski čimbenici.

4.5.1. Promjene i prekidi zaposlenja: profesionalni i organizacijski razlozi

Iskustva prijelaza i prekida tijekom karijera osvjetljavaju položaj žena na tržištu rada i u tom kontekstu su interpretirani u ovom istraživanju. Odluke o prijelazima i prekidima zaposlenja tijekom karijera sugovornica povezane su s individualnim, obiteljskim i radnim čimbenicima. Situacije promjena i prekida zaposlenja povezane uz profesionalne i organizacijske čimbenike, odnosno način na koji sugovornice opisuju prijelaze i prekide i daju im smisao, u fokusu je ovog podpoglavlja. Također, razmatraju se i različite okolnosti na osobnoj i organizacijskoj razini koje su potaknule sugovornice na prijelaz u samozapošljavanje.

Radna aktivnost sugovornica prije samozapošljavanja nije jedinstvena u kontekstu radnih aranžmana, uvjeta rada i primanja. Neke sugovornice su većinu svog radnog vijeka prije samozapošljavanja bile zaposlene preko ugovora na neodređeno u javnom sektoru, dio njih preko različitih ugovora na određeno u privatnom sektoru kod različitih poslodavaca, a manji broj sugovornica su prije samozapošljavanja radile preko autorskih i ugovora o djelu za različite poslodavce u statusu slobodnih suradnika/ca ili nezavisnih profesionalaca (*engl. freelancer ili independent professional*). Dakle, sve sugovornice su prije samozapošljavanja bile radno aktivne, čak i one koje u samozaposlenost ulaze iz nezaposlenosti ili iz *sive ekonomije*, to jest zarađivale su vlastiti novac iz rada i radile su za više različitih poslodavaca.

Ja sam radila uvijek preko ugovora o djelu ili autorskog. Vrlo rano sam počela fotografirati i radila sam na razne ugovore dok nisam pokrenula vlastiti posao. (S_1)

Tijekom studija sam radila cijelo vrijeme kao hostesa i još dodatno u jednom salonu. Nakon tri godine sam postala voditeljica što znači da sam dogovarala različite evente i organizirala hostese, dogovarala s klijentima. To sam radila preko studentskih ugovora. To je bilo dosta naporno jer radiš cijeli dan i navečer. (S_5)

Završavala sam preddiplomski studij, izvanredno jer sam morala raditi. Kako nisam mogla naći posao s tim preddiplomskim, radila sam noćne smjene u jednom klubu, a preko dana sam radila za jednu agenciju iz Njemačke preko ugovora o djelu razne poslove u promociji. (S_18)

Tijekom cijelog faksa sam ja radila. Držala sam pilates, a nakon faksa sam jedno vrijeme, možda godinu dana, radila preko ugovora o djelu satove jezika i prevođenja. Zatim sam se prijavila na natječaj u jednoj školi stranih jezika i dobila posao. (S_4)

Priliku za dodatni rad i zaradu izvan radnog vremena i prije samozapošljavanja imale su visokoobrazovane sugovornice koje su u samozaposlenost prešle iz radnog odnosa u privatnom i/ili javnom sektoru. Specifičnosti zanimanja (npr. prevoditeljice, psihologice) za kojima postoji velika potražnja na tržištu rada i mogućnost fleksibilne organizacije (dodatnog) rada sugovornicama je omogućilo dodatne angažmane i rad preko ugovora o djelu i/ili autorskih ugovora. Dodatno su radile izvan svog radnog vremena uglavnom u popodnevnim i večernjim satima, tijekom vikenda i godišnjih odmora. Dodatni poslovi koje su sugovornice obavljale nakon radnog vremena honorarno za druge poslodavce bili su neki oblik pripreme za samozapošljavanje, to jest profesionalno pozicioniranje na tržištu i u djelatnostima u kojima su pokrenule vlastiti posao.

Počela sam u jednom trenu uz rad u školi raditi i prevođenje. Tih poslova oko prevođenja je bilo sve više i više i postalo je i zabavnije nego rad u školi, ali i financijski puno isplativije. Tako da sam se odlučila prekinuti posao u školi. (S_2)

Na zadnjoj godini studija zaposlila sam se u jednom našem mediju. Dobar je bio to posao jer nakon faksa rad za EPH je nešto što svi žele na početku karijere. Počela sam razvijati i neke druge interese uz taj posao i nešto sama raditi, dobila sam ponudu za jedan dodatni posao. To je bilo mimo mog posla pa sam to radila u slobodno vrijeme, ali je brzo preraslo u nešto više i tražilo je sve više mog vremena. Počeli su tu i još neki dodatni angažmani koji su me nekako pozicionirali u tom svijetu. Nakon nekoliko godina u tom mediju i uz te druge poslove mi je nekako došlo svega preko glave... (S_20)

Radila sam doslovno svuda prije...u školi, na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, predavala na fakultetu, pri centru za socijalnu skrb i u bolnici skoro dvanaest godina. I nekih sedam godina u zatvoru. Imala sam dosta različitih honorarnih poslova uz svoj stalan posao. Onda više nisam mogla toliko poslova raditi istovremeno, a i slučajevi s kojima sam se bavila baš su bili grozni jer sam radila sve od seksualnog zlostavljanja i teških oblika zlostavljanja djece i žena do psihičkih poremećaja. Onda sam jedno vrijeme radila samo jedan posao gdje sam bila u radnom odnosu. Ali onda sam jednostavno odlučila otići, rekla sam da idem 'ća pokrenit nešto svoje. (S_16)

Profesionalne biografije sugovornica određene su i njihovom dobi. Nemogućnost pronalaska stabilnog posla u struci kod mlađih sugovornica i nemogućnost uključivanja sugovornica starije životne dobi na tržište rada ključan je faktor njihova promišljanja o ulasku u samozaposlenost.

Mlađe sugovornice (S_15 i S_21) su nakon izlaska iz obrazovnog sustava radile uglavnom povremeno i sezonski, a svoje profesionalno i radno iskustvo su uglavnom stekle radom preko studentskih i/ili ugovora na određeno vrijeme. Zbog specifičnosti zanimanja (S_21) i ograničenih mogućnosti zapošljavanja u struci u domicilnom naselju potpuno usmjerenom na turizam (S_15), mlađe sugovornice se u rješavanju svog statusa (ne)zaposlenosti okreću prema sebi, to jest oslanjaju se na vlastite socijalne i profesionalne mreže i poznanstva:

Nakon povratka doma sa studija tražila sam posao u struci ali ovdje baš i nema mogućnosti zapošljavanja u mojoj struci jer manji je grad pa sam radila svašta, uglavnom poslove u turizmu u sezoni. Ništa to nije bilo stalno ni konkretno. Radila sam uvijek i dok sam studirala zimi i ljeti sezone ali to mi nakon studija više nije bilo dosta. I onda sam tražila neko vrijeme posao ali jedino što mi se nudilo je rad u sezoni i neki poslovi u udaljenom gradu što znači da bi morala putovati svaki dan dva puta dnevno, i to je bilo radno mjesto u javnoj upravi u čemu se nisam vidila. (S_15)

Ja sam dobila dvije ponude za posao nakon faksa ali tada je došla korona i to je nekako stavljeno na čekanje. I onda sam odlučila taj period dok sve prođe s koronom otić' doma biti sa svojim. U tom periodu korone sam upisala dodatno obrazovanje na jednoj strani školi i to me sve usmjerilo na promišljanje što ću ja raditi uopće.. jer svi kažu da se u ovaj struci ne može naći posao, ali ja sam to nekako odbijala vjerovati. Mislim ja sam znala da sam ja nitko i ništa na tržištu jer ja sam bila s praznom radnom knjižicom iako imam deset godina iskustva rada ali to je sve bilo preko studentskih ugovora ili za sitne pare, ili je to bio sezonski posao, opet preko studentskog ugovora. I tako sam nekako shvatila da ako želim ostati ovdje, a htjela sam, da moram sebi stvoriti posao. (S_21)

U usporedbi s mlađim sugovornicama, one starije dobi su tijekom karijera rjeđe mijenjale zaposlenja. Izuzev perioda tijekom i netom nakon Domovinskog rata kada su radile za različite poslodavce povremene poslove, većinu svog radnog vijeka su provele kod istog poslodavca u privatnom sektoru.

Radila sam prvo jedno vrijeme u jednoj humanitarnoj organizaciji i onda sam prešla u odvjetnički ured raditi par godina i tada sam doživjela prometnu nesreću zbog čega sam godinu dana bila na bolovanju. Rad za taj odvjetnički ured zahtijevao je dosta putovanja i terenskog rada pa bi ja preko tjedna bila po različitim gradovima, a petkom eventualno i vikendom doma. Ali nakon te prometne nisam bila sposobna u tom periodu još niti vrat okrenuti i nisam mogla voziti pa sam prešla raditi u jednu veću firmu u privredi gdje sam

vodila pravnu službu i sve pravne poslove. To je bila velika firma i tu sam radila petnaest godina dok se nisam samozaposlila. (S_17)

Zaposlila sam se odmah nakon srednje škole. Prvo sam se zaposlila u jednom salonu u gradu, to je bio krojački salon ali onda je to propalo nakon rata... Već je to prije krenulo propadati ali ja sam radila još par godina za malu plaću jer važno ti je bilo zadržati posao i da barem nešto novaca doma doneseš. Onda sam se zaposlila u jednoj većoj firmi koju je kupio jedan stranac nakon rata i tu sam radila skoro šesnaest godina kad je firma otišla u stečaj. I onda sam završila na birou. To mi je bilo užasan osjećaj jer u nekim si godinama, mladih ima koji traže posao i mislila sam se ko' će mene više uzet. Na birou nisam imala nikakve ponude za posao, oni te šalju vamo-tamo na neke edukacije kako pronaći posao ali to je sve bilo nebitno za pronaći posao, ali ideš jer strah te ako odbiješ da te više neće zvat. Onda sam radila svašta jer morala sam, imam dicu, a i naučila sam radit. Čistila sam apartmane, peglala za neke ljude, šila doma ženama i curama za maturalne i vjenčanja, čuvala sam tuđu dicu, onda sam jednu sezonu radila u kuhinji u jednom hotelu i to ne bi nikad više radila, nikakav posao, uvjeti bože sačuvaj. I to je sve bilo ono krpaj se, na crno. (S_24)

4.5.2. Promjene i prekidi zaposlenja: osobni i obiteljni razlozi

Promjene i prekidi zaposlenja žena, osim rodnom i dobnom diskriminacijom te organizacijskim čimbenicima, determinirani su i osobnim i obiteljskim razlozima. U kontekstu ovog istraživanja osobni razlozi zbog kojih se sugovornice odlučuju na promjene zaposlenja povezani su s i poslovnim interesima, to jest sa željom sugovornica da naprave *korak naprijed* i dodatno profesionalnom napreduju.

To gdje sam prije radila, u toj školi je i na neki način razlog zašto sam krenula u samostalni posao. Dakle, radila sam u školi stranih jezika koju sam i vodila ali nisam bila vlasnica i kad nisi vlasnica nemaš mogućnosti planirati niti razvijati posao kako ti želiš, kako smatraš da je najbolje. Dođe do nekih razilaženja. Onda je meni postalo jasno da je moja iduća stepenica otići s tog radnog mjesta. S druge strane, imala sam i dosta honorarnog posla, jer radila sam i sa strane kao prevoditeljica. Onda skužiš da je došlo vrijeme da ideš dalje. Posla sam imala i nije mi ga problem bilo naći, u školi nisam mogla raditi potpuno kako bi htjela i onda je to to.. Nekako ta odluka da sama idem dalje je došla prirodno. (S_4)

Manji broj sugovornica navodi da su promjene i prekidi zaposlenja povezani uz njihovo zdravstveno stanje i majčinstvo. Kada je riječ o prekidima zaposlenja, kod većine sugovornica je do prekida plaćenog rada došlo zbog porodiljnog dopusta. Međutim, ono što je zanimljivo je da fizički izostanak s radnog mjesta i smanjenu uključenost u radne procese tijekom bolovanja i porodiljnog dopusta sugovornice tumače kao (potpuni) prekid rada, iako su i dalje obavljale dnevne radne zadatke, uglavnom povezane uz upravljanje i vođenje poslovanja.

Pa ja sam u dva navrata imala prekide, jednom kada sam išla na porodiljni i onda još jedan period nisam radila, a to je bilo kad sam bila na bolovanju radi dijagnoze .. dobila sam rak, i onda još neke probleme s kukovima sam imala i još uvijek se liječim. Ali taj period baš kad nisam radila jedno vrijeme je kada sam morala na kemoterapiju. Ja nisam tada radila smjene nit sam išla svakodnevno na posao, ali posao moraš voditi pa sam od doma i telefonski radila koliko sam mogla, ali nisam ono radila da sam išla na posao. To je trajalo otprilike 2 mjeseca, a onda sam počela radit. (S_22)

Kad sam bila na porodiljnom nisam baš radila. Tada sam još bila zaposlena u bivšeg poslodavca i to mi je bio jedini neki dulji period kad nisam radila. Kako sam tada bila voditeljica odjela neke stvari sam obavljala telefonski nekih sat, dva ali nisam išla na posao. Nakon porodiljnog sam se vratila radit i nisam imala više nikakve dulje prekide,

osim što sam nekad morala dan, dva uzeti bolovanje ako mi je mala bolesna jer meni je to lakše s poslom organizirati nego mužu. (S_23)

Niti jedna sugovornica tijekom svog karijernog puta nije imala period potpunog prekida rada i zaposlenosti dulje od šest mjeseci u kontinuitetu. Vremenski period od šest mjeseci kontinuiranog prekida rada odnosi se na sugovornice koje su koristile porodiljni dopust prije samozapošljavanja, to jest u vrijeme kada su bile zaposlene u standardnim oblicima zaposlenosti. S druge strane, većina sugovornica koje su koristile porodiljni dopust u statusu samozaposlenih, porodiljni dopust nisu koristile cijeli u kontinuitetu šest mjeseci i to zbog zahtjeva povezanih s plaćenim radom. Neke od sugovornica koristile su samo broj dana porodiljnog dopusta koji je propisan zakonom kao obavezan. Također, niti jedna sugovornica nije koristila roditeljski dopust odmah nakon isteka porodiljnog dopusta, a samo manji broj žena su roditeljski dopust koristile uopće. One sugovornice koje su koristile roditeljski dopust su to napravile par godina nakon rođenja djeteta i to zbog bolesti djeteta.

Prvi porodiljni nisam koristila potpuno jer sam se vratila raditi nakon mjesec dana, a drugi sam koristila šest mjeseci. To su jedini moji prekidi rada ako ne računamo par dana bez posla kada uzmem godišnji. (S_2)

Jedini period kada ja nisam radila je šest mjeseci koje sam bila na porodiljnom. Tih šest mjeseci, koliko je to bilo, je jedino kada nisam baš ništa radila. (S_4)

Dva puta sam bila na porodiljnom i koristila sam roditeljski dopust kada mi je mali operiran. Nisam na roditeljski išla odmah nakon porodiljnog nego sam taj dio koristila kasnije, to je ono što možeš koristiti do treće godine života djeteta. Tada sam bila mjesec ipo, skoro dva doma jer se trebalo o njemu brinuti, a onda su preuzeli moji roditelji i nešto muž. (S_7)

Zdravstveni problemi sugovornica, porodiljni dopust i bolest djeteta su najčešći razlozi prekida zaposlenja tijekom njihovih karijera koji se odvijaju u kraćim vremenskim intervalima, to jest sugovornice ranije prekidaju porodiljni dopust i ne odlaze na bolovanje osim u slučaju

težih zdravstvenih problema i to radi zahtjeva iz plaćenog rada. Sugovornice prethodno zaposlene u privatnom sektoru i samozaposlene sugovornice zbog intenziteta posla uglavnom nemaju mogućnost odlaska na bolovanje niti provesti porodiljni dopust u punom vremenu predviđeno zakonom.

4.5.3. Odluke o prijelazu u samozapošljavanje: ispreplitanje različitih čimbenika

Analiza radnih biografija sugovornica daje uvide u višestruke dimenzije i situacije koje oblikuju njihove karijerne trajektorije i odluke o prijelazu u samozapošljavanje. Čimbenici koji utječu na samozapošljavanje sugovornica nisu jednoznačni i ne mogu se tumačiti isključivo kroz postojeći teorijski okvir „*push*“ i „*pull*“ faktora već se prijelaz u samozaposlenost analizira i tumači u kontekstu niza čimbenika koji se međusobno presijecaju, a odnose se na: rodni aspekt, osobne i profesionalne karakteristike i iskustva sugovornica, ekonomsko stanje, obiteljsko podrijetlo i bračni status sugovornica. Analizom se pokazuje da su odluke sugovornica o samozapošljavanju određene utjecajem različitih osobnih i profesionalnih čimbenika koji se isprepleću i ukazuju na složenost situacija i okolnosti prijelaza u samozaposlenost. Analiza čimbenika koji utječu na odluke o samozapošljavanju prikazana je u nastavku u dva odvojena potpoglavlja. Iako su osobni i profesionalni čimbenici prikazani odvojeno, namjera istraživačice nije bila simplifikacija iskustava sugovornica, već su ovako prikazani radi jasnoće i vođeni okvirom istraživačkih pitanja.

4.5.3.1. Odluka o prijelazu u samozapošljavanje: osobni aspekt

Manje od trećine sugovornica navodi kako su njihove odluke o samozapošljavanju potaknute potrebama partnera i promjenama koju su uslijedile nakon sklapanja bračnog odnosa, kao što je selidba u domicilno naselje supružnika. Osobni razlozi nisu jedini zbog kojih se sugovornice odlučuju na samozapošljavanje već se njihove obiteljske okolnosti i osobni razlozi isprepleću s nezadovoljstvom radnim uvjetima i željom za pokretanjem vlastitog poslovanja

čemu su težile dulje vrijeme. Sugovornice navode da su im zahtjevi povezani uz plaćeni rad (povećani opseg posla i prekovremeni rad) narušili odnose s partnerom zbog čega počinju planirati pokretanje vlastitog posla pretpostavljajući da će im fleksibilnost radnog vremena omogućiti bolje partnerske i obiteljske odnose.

Deset godina sam se prilagođavala partneru i njegovim željama te njegovom stilu života. To je bila moja krivica, nekako sam radno vrijeme pokušavala njemu prilagoditi. Ali onda u jednom trenu to više nije bilo moguće jer je posla bilo sve više, a ja sam sve manje bila doma i morala sam ostajati prekovremeno. To njemu nije najbolje sjelo, a nekako sam i u tom periodu i ja počela razmišljati o tome da pokrenem svoj posao. Prvo mi je ujak predložio da s njim uđem u posao, ali sam odbila jer sam htjela sama. Mislila sam o tome i ranije da pokrenem posao, ali nekako nisam bila spremna. Onda sam u jednom trenu samo prelomila. Došao je pravi trenutak, iako mi je na privatnom planu bilo teško jer sam se u tom periodu i razvodila od tadašnjeg supruga. (S_3)

U slučaju sugovornice koja se nakon udaje preselila iz većeg grada u manje mjesto, domicilno naselje njezina supruga, svakodnevno putovanje na posao postalo je znatno teže, a ubrzo i neizdrživo zbog trudnoće i rođenja djeteta. Sugovornica navodi da je i prije preseljenja i udaje razmišljala o pokretanju vlastitog poslovanja zbog nesigurnog zaposlenja, nestabilne i niske plaće tako da su obiteljske okolnosti bile prekretnica i dodatni motiv za samozapošljavanje.

Radi udaje sam se preselila u ovo selo i onda mi je bilo naporno trudna putovati u grad na posao pa sam prestala raditi. Kada sam odradila porodiljni, odlučila sam se vratiti raditi. Radila sam u jednom salonu neko vrime i putovala svaki dan na posao. Prekinula sam onda raditi kad sam dobila dte, jer kad radite po ugovorima na određeno onda vam svi kad zatrudnite više ne obnove ugovor. Meni su svi ugovori trajali po tri mjeseca i kada sam im rekla da sam zatrudnila više ti ga ne obnove nego kao „javi se ti kad odradiš porodiljni“. Tako s troje male dice uz svakodnevno putovanje na posao dva puta dnevno, meni je to bilo neizdrživo. Još sam radila i na postotak tako da ni financijski to nije bilo

bajno. Onda sam intenzivno počela razmišljati da pokrenem svoj salon o čemu sam i ranije razmišljala ali uvijek se misliš možeš li ti to.. Ali kad sam stala i razmislila ako mogu nekome zaraditi za njegov salon, valjda mogu i za svoj, a i bit će mi lakše s dicom, nekako sam prelomila i odlučila da se pokrenem. (S_11)

Iako manji broj sugovornica izričito navodi da su zbog obiteljskih okolnosti prešle u samozaposlenost kada se analiziraju okolnosti promjene zaposlenja, to jest samozapošljavanja, uočava se da je više sugovornica istaknulo potrebu usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života što je detaljnije prikazano u poglavlju 4.8.

Odluka o samozapošljavanju kod većine sugovornica splet je više različitih čimbenika, a dozna diskriminacija, to jest nemogućnost pronalaska sigurnog zaposlenja uslijed nepodržavajućih okolnosti na tržištu rada za mlađe i žene iznad pedeset godina starosti je jedan od ključnih čimbenika samozapošljavanja mlađih i starijih sugovornica. Tako je za starije sugovornice koje u samozaposlenost ulaze iz nezaposlenosti, samozapošljavanje bilo jedina mogućnost za zaposlenje koje im osigurava primanja i veća socijalna prava. Dakle, u samozapošljavanje sugovornice starije dobi (S_17 i S_24) ulaze iz nužde, i to radi osiguravanja uvjeta za mirovinu i ekonomske stabilnosti. Nedovoljno godina radnog staža potrebnih za mirovinu, period dugotrajne nezaposlenosti ili nemogućnost pronalaska sigurnog zaposlenja sa stabilnim primanjima, bilo iz radnog odnosa (S_17) ili iz nezaposlenosti (S_24), okolnosti su s kojima se na tržištu rada suočavaju žene iznad pedeset godina starosti bez obzira na prethodno radno iskustvo i stupanj obrazovanja.

U firmi se nekako zadnjih godina počelo urušavati. Posla je bilo dosta, ali nije financijski dobro stajalo, počelo se i osipati u ljudima, i plaća mi se počela smanjivati. Onda su i neke kolegice dobile otkaz. Znači plaća mi je bila manja, posla sam radila više i tako je i kod mene došlo do zasićenja nakon petnaest godina. Na posao sam nekako počela jedva ići i nikakvog izazova tu više nije bilo. Znala sam da će mi financijski biti sve lošije, a i razmišljala sam hoće li me otpustiti jer i druge kolege su dobile otkaz. Onda sam promislila „šta ću ja ako dobijem otkaz za par godina, u nekoj 56. pa mogu se ubit,...moram se snać“. I tako sam u pedesetnoj nekako prisikla i odlučila otvorit

samostalni odvjetnički ured. Rekla sam sebi ili ćeš sad ili kad, nikad (smijeh) jer šta ću, ne mogu reći da sam imala nekog izbora. Tko će me zaposlit u pedeset i nekoj?! (S_17)

Vidila sam da me niko neće uzet za stalno, a i već sam bila u nekim godinama kada posao nije lako nać' osim u sezoni i na crno, a mirovina je još daleko. Tako je mene kćer nagovorila da pokušam otvorit krojački salon, za prepravke robe. U to vrime i jesu na zavodu počeli više govorit o tome da se žene samozaposlene i tako sam i ja. Nije meni bilo druge, rekla sam sebi „ajde jer neće te nitko pomoć ako sama sebe ne trgneš“ ...evo radim, dobro je. Mirovinu ću neku imat (smijeh). (S_24)

Ulazak u samozapošljavanje rezultat je niza situacija koje sugovornice doživljavaju na svom profesionalnom putu kao i okolnosti društvenog okruženja u kojem žive i rade. Osim nemogućnosti pronalaska zaposlenja zbog nedostatka radnog iskustva, mlađe sugovornice su prema samozapošljavanju usmjerile ograničene mogućnosti zapošljavanja u domicilnom naselju gdje nisu mogle pronaći stabilno zaposlenje u struci već isključivo sezonski posao.

Nakon završenog fakulteta sam pokušavala pronaći posao u struci, ali kratko vrijeme i onda sam odlučila da moram pokrenuti posao. (S_5)

Kada sam vidjela da uopće nemam mogućnosti zaposliti se u ovome što ja želim raditi i da ne postoji poslodavac, pogotovo u gradu gdje živim, koji mi može pružiti ono što ja želim raditi i da se razvijam u smjeru u kojem želim, rekla sam onda „ajde ok, idem si ja to sama sebi osigurati. (S_21)

Gledala sam što bi mogla radit, a kako je ovo manje mjesto, jedino što sam mogla je preseliti se u drugi grad i tamo tražiti posao u struci ili ostati ovdje i radit sezonski ili nešto pokrenuti sama. I onda sam odlučila staru obiteljsku kuću srediti i otvorit mali hotel. (S_15)

4.5.3.2. Odluka o prijelazu u samozapošljavanje: profesionalni razlozi

Kao što je prikazano i u prethodnom poglavlju 4.5.3., odluke o samozapošljavanju rezultat su niza okolnosti te prepletenih osobnih i profesionalnih čimbenika koji sugovornice usmjeravaju prema promjeni zaposlenja, to jest samozapošljavanju. Analizom su iz priča sugovornica izdvojene kategorije, koje istraživačica tumači u kontekstu profesionalnih čimbenika koji sugovornice potiču na samozapošljavanje (*eng. push to self-employment factors*). Neki od profesionalnih razloga koji potiču sugovornice na samozapošljavanje su: profesionalni razvoj, ekonomska stabilizacija i uočene poslovne prilike za pokretanje i razvoj vlastitog poslovanja.

Sugovornice koje su dulji niz godina radile uglavnom preko ugovora o djelu i autorskih ugovora na samozapošljavanje su potaknute potrebom za sigurnošću koja se potvrđuje ekonomskom stabilizacijom i socijalnim pravima koja proizlaze iz statusa (samo)zaposlenih. Ove sugovornice su čekale pravu priliku za samozapošljavanje koja se potvrđuje povećanim poslovnim ponudama i zahtjevima novih klijenata. Nove poslovne prilike koje im se otvaraju potvrđuju im da na tržištu rada postoji potražnja za uslugama koje nude i poslovima koje su (ranije) obavljale preko ugovora o djelu i/ili autorskih ugovora za različite klijente, a što ih dodatno motivira na samozapošljavanje.

Ponuda izvani je bilo sve više i više, a otvorile su se neke nove velike firme i ovdje pa se počelo sve više organizirati različitih događanja. Tad sam vidila da su potrebe na tržištu stvarno velike. Stalno su dolazile nove ponude, a to se ne bi moglo sve raditi preko ugovora pa me to dijelom i potaknulo. Znala sam da ću imati posla pa mi je nekako bilo lakše krenuti u to. Imala sam neku sigurnost da će sve bit ok jer posla ima. (S_1)

Ono što je mene nekako gurnulo u samozapošljavanje je i to što su u nas počeli dolaziti Rusi koji su kupovali ovdje nekretnine i to su mogli jedino preko trgovačkih društava. Trebala im je pomoć oko prevođenja, papirologije i savjetovanja. A osim toga otvarale su se i druge mogućnosti za rad na tom tržištu. To jest ponude za različite poslove i usluge. Paralelno sam počela raditi i simultano prevođenje za neke druge klijente i onda tako samo rasteš nekako jer poslovnih ponuda je sve više. (S_2)

Ograničen pristup nekim uslugama u manjim naseljima u zaleđu Dalmacije pokazuje se kao poslovna prilika za sugovornice koje žive u izoliranim naseljima dalje od obale. Nedostupnost nekih usluga domicilnom stanovništvu sugovornice percipiraju kao poslovnu priliku za samozapošljavanje i pokretanje vlastitog poslovanja u naseljima u kojima žive ili su preselile nakon udaje. Dvije sugovornice su prethodno radile u većim gradovima u istim djelatnostima u kojima pokreću vlastiti poslovni subjekt u manjim mjestima u zaleđu.

Nekako sam uletila u taj posao i popunila rupu koja je postojala na tržištu. Skužila sam da postoji velika potreba za tako jednim salonom u mjestu odakle sam i gdje sam se vratila nakon faksa, jer klijentima je važno da u svom mjestu imaju mogućnost dobiti neku dobru uslugu, a ne da moraju putovati sat vremena u grad. Kako sam taj posao radila tijekom studija, znala sam što treba i krenula. Evo pokazalo se uspješnim pa sam nakon tog jednog otvorila još jedan salon. (S_5)

Radila sam u poduzetničkom centru gdje sam pisala poslovne planove za poduzetnike i vidila sam da postoji velika potreba za poslovnim savjetovanjem, pogotovo što se ljude sve više poticalo na poduzetništvo i otvorilo se niz novih fondova. Počela sam i dobivati veći broj upita za pisanje poslovnih planova sa strane, prvo od prijatelja i poznanika, pa se to proširilo što je meni nekako otvorilo oči i počela sam razmišljati da možda pokrenem nešto svoje i raditi za sebe u svom mistu. (S_6)

Uočene poslovne prilike zbog nedostatka određenog sadržaja, to jest usluga u manjim mjestima u zaleđu neke je sugovornice potaknulo i na preseljenje u drugo naselje. Sugovornica odluku o preseljenju donosi u dogovoru sa suprugom, a potaknuta je ekonomskom depriviranošću vlastite obitelji i percepcijom o boljim poslovnim i životnim prilikama u Dalmaciji.

Moj suprug i ja smo prije živjeli u jednom mjestu u Slavoniji⁴³ [op.a.] ali smo godinama ljetovali ovdje. Prvo sam ovaj posao htjela pokrenuti gore ali kada sam se raspitivala

⁴³ Sugovornica (S_12) navodi točan naziv mjesta u kojem je živjela sa suprugom i djecom, ali radi potrebne anonimnost istraživačica je naziv mjesta zamijenila s uopćenom formulacijom.

dobila sam povratne informacije od centra za socijalnu skrb i županije da nema potrebe. Kako smo mi godinama ljetovali ovdje onda sam se jedne godine odlučila raspitati postoji li ovdje potreba i bilo je. Tada sam u razgovoru sa suprugom donijela odluku da ćemo prodati obiteljsku kuću, preselili se ovdje s djecom i iznajmili kuću u kojoj smo živjeli i pružali usluge čuvanja i njege starijih osoba. Tako da smo se mi svi preselili ovdje, cijela obitelj radi mog posla. (S_12)

Zaposlenost u javnom i/ili privatnom sektoru sa stabilnim primanjima i sigurnim zaposlenjem u vidu ugovora na neodređeno nije kod većine sugovornica bio dovoljan razlog ostanka u standardnim oblicima zaposlenosti. Naime, odluke o njihovom samozapošljavanju proizlaze iz potrebe za (dodatnim) profesionalnim razvojem, samostalnim odlučivanjem i planiranjem karijere i budućnosti prema vlastitim ciljevima. Ove sugovornice karijere shvaćaju kao dinamičan proces te se nakon višegodišnjeg zaposlenja u statičnoj i/ili birokratiziranoj organizacijskoj strukturi odlučuju na promjenu zaposlenja. Iako nemaju jasan karijerni plan niti su na početku karijere planirale promjene zaposlenja, njihove karijere ipak jesu strukturirane i to njihovom željom za autonomijom i profesionalnim napredovanjem:

Meni je rad u srednjoj školi u jednom trenu zaista postao dosadan. Tamo sam radila 20 godina. Da se razumimo, djeca su super i to nema veze s njima nego kad vidiš da ne možeš dalje od toga napredovati, ono nastavnica si u školi i to je to. Promislila sam pa neću valjda do kraja života ovo radit, pogotovo što mi taj rad u školi više nije pružao nikakvo zadovoljstvo. (S_2)

Nakon nekoliko godina rada za različite poslodavce odlučila sam se i na pokretanje svog posla i to najviše kao neka potvrda sebi, samoj sebi dokazati da ja to mogu. Tu je također i razlog mogućnost veće zarade, ali posebno je to da pokažem sebi da mogu nešto bolje od onog gdje i kako sam radila i da imam neku slobodu u vođenju posla. (S_7)

Nezadovoljstvo i frustracija sugovornica zbog pretjerane birokratizacije organizacija javnog sektora u kojima se ne nudi dovoljno prilika za napredovanje stručnjaka/inja povezane su i s njihovom percepcijom o neučinkovitom sustavu koji nije usmjeren nužno prema javnom

interesu, to jest poboljšanju kvalitete života građana i građanki. Ove sugovornice su u sustavu socijalne skrbi i/ili obrazovanja bile zaposlene više od desetak godina, a na samozapošljavanje se odlučuju u trenutku kada su se već profesionalno pozicionirale u struci. Namjera im je samozapošljavanjem ostvariti dodatni profesionalni razvoj i ekonomsku stabilizaciju.

Dugo godina sam radila u sustavu socijalne skrbi. Ljudi koji su dolazili u centar meni nisu bili problem nego sustav koji je neefikasan i trom, loši zakoni i loše suradnje. Ja sam nakon niza godina rada postala umorna i nisam više bila u godinama da budem don quihote, umorna sam bila od toga da kao stručnjak nemaš dovoljno prostora i slobode da pomogneš ljudima. A i sve moje edukacije i usavršavanja koja sam prošla nisu mi omogućila da mogu napredovati. Želiš ipak u svojoj karijeri živjeti od rada i s guštom ići na posao i razvijati se kako hoćeš, a ne da jedva krpaš s financijama i još pritom ne možeš napredovati jer te sustav guši. (S_14)

Osjetila sam nekako u sebi da je došao kraj, da je to to. Htjela sam da radim konačno onako kako ja hoću i da budem sebi šef jer sustav me ubio. Ono što je meni smetalo na svim tim poslovima je što sustav uopće ne mari za ljude, nego samo papirologija i rješavat administraciju. To me ubilo jer što god ti kao stručnjak dobro napraviš za ljude sustav te uvijek tjera samo da slijediš šprancu, nikakav iskorak za boljitak ljudi se ne tolerira. ..mene je to ubilo... (S_16)

Percepcija o ograničenim mogućnostima profesionalnog razvoja i napretka u organizacijama uočena je kod sugovornica različitih zanimanja i onih koje u samozaposlenost ulaze iz privatnog sektora. Sugovornice prethodno zaposlene u manjim privatnim tvrtkama nisu izražavale veliko nezadovoljstvo zbog nemogućnosti napredovanja jer su bile zadovoljne uvjetima rada te prihvaćaju okolnosti u kojima rade kao nepromjenjive i zadate od strane vlasnika/ce poslovnog subjekta u kojem su bile zaposlene. Sugovornice ne zamjeraju poslodavcu nemogućnost napredovanja već iskazuju razumijevanje prema poslodavcu s obzirom na odgovornost koja proizlazi iz vlasništva. Poboljšanje ekonomske situacije, želja za

dodatnim profesionalnim razvojem i upravljanjem vlastitom karijerom ključni su čimbenici prijelaza u samozapošljavanje sugovornica s prethodnim zaposlenjem u privatnom sektoru.

Kada nisi vlasnica nemaš mogućnosti planirati niti razvijati posao onako kako ti želiš, kako smatraš da je najbolje. Dođe do nekih razilaženja s vlasnicom i onda je meni postalo jasno da je moja iduća stepenica otići s tog radnog mjesta i da ću raditi ubuduće onako kako ja želim. (S_4)

Iz razgovora s bivšom šeficom sam shvatila da na tom poslu postoji neki maksimum plaće koji mogu zaraditi i da ako želim stan onda moram dodatno zaraditi. Mene je bivša šefica poticala na dodatni posao jer mi je i sama rekla da tu postoji neki limit u vidu plaće i napredovanja. Kako je meni stambeno pitanje zaista opsesija, to jest želim riješiti svoj stan shvatila sam da ostankom na tom poslu to neću ostvariti. (S_6)

4.5.4. Obiteljska pozadina i prelazak u samozapošljavanje

Kao što je prikazano u prethodnim poglavljima (4.5.1.; 4.5.2. i 4.5.3.) sugovornice su na promjenu zaposlenja i samozapošljavanje potaknule različite životne i radne okolnosti, odnosno osobni / obiteljski i profesionalni čimbenici koji se međusobno isprepleću. Obiteljske okolnosti koje se kod većine sugovornica mijenjaju nakon sklapanja braka i rođenja djeteta dodatno potiču sukob između osobnog i profesionalnog života sugovornica (*Vidi više u poglavlju 4.8.*). U ovom poglavlju utjecaj obiteljske pozadine na karijerne putanje žena razmatra se s obzirom na njihova različita iskustva tijekom faze odrastanja, to jest socijalizacije u različitim obiteljskim okolnostima ekonomske deprivacije i kriza u obitelji.

Iskustva rane socijalizacije i prijelaz u samozaposlenost nisu izravno povezani, ali neke sugovornice ih samostalno kroz priču ističu kao značajna iskustva koja su ih oblikovala i usmjerila na profesionalnom putu. U tom kontekstu se iskustvo rane ekonomske deprivacije i

niske razine socijalnog i kulturnog kapitala obitelji pokazuje značajnim čimbenicima koji usmjeravaju sugovornice u ranu uključenost na tržište rada, prihvaćanje različitih poslova iz nužde te okretanje prema sebi. To jest, sugovornice smatraju da se jedino na sebe mogu osloniti u razvoju karijere.

Uvijek sam ja radila, od škole još. Nisam imala priliku ne radit. Moji doma nisu nikad bili u bajnoj financijskoj situaciji i zato sam još u srednjoj školi počela raditi. Radila sam i u koroni cijelo vrijeme jer to je tako s nama koji nemamo roditelje da nam plaćaju račune. Kad se nemate na koga financijski osloniti vi morate radit i kad drugi ne rade. Nema odmora za vas. (S_18)

Mislim da sam ovo oko posla povukla na oca jer moja je mater model žene žrtve, ali kad bolje razmislim mislim da je mene čak ona više potakla na ovakvu neku odlučnost da samo guram. Jer brat i ja smo rano izgubili oca i iza njega je ostala firma što mater kao mlada udovica s dvoje dice nije mogla vodit. Tako da je to brat preuzeo s 18 godina i njegov prijatelj koji mu je postao partner. I ja sam uskočila, a u u srednjoj školi sam još bila i nekako smo se mi izvukli iz svega toga. Ja mojoj materi dan danas govorim da mi nije bilo brata da bi ja sad negdi na socijalnoj pomoći bila. Mislim njezini svi računi su na mom trajnom nalogu i ja ih plaćam već godinama. Tako da mislim da to što nemam nikakav backup mi je bio poticaj da uredim sebi život i posao onako kako hoću. (S_4)

Većina sugovornica navodi da su ih roditelji, posebno majke, usmjeravale u zanimanja koja su tradicionalno ženska (npr. medicinska sestra, nastavnica, socijalna radnica) ili ona u kojima mogu pronaći sigurno zaposlenje s obzirom na gospodarsku usmjerenost domicilnog naselja (npr. u turizmu). Socijalizacijom se na sugovornice prenosi tradicionalan i stereotipni pogled o ulozi žene u društvu i na tržištu rada, to jest očitava se ideološka uloga obitelji u održavanju i prenošenju širih društvenih i patrijarhalnih vrijednosti i percepcija o položaju žene u svijetu plaćenog rada. Sugovornice se tako usmjeravaju u zanimanja koja su percipirana kao ženska i u skladu su s patrijarhalnom slikom žene skrbnice zaposlene u feminiziranim djelatnostima i zanimanjima.

Sama sam odabrala šta ću studirati, a jedino mi je mater govorila da nađem neki posao u školi jer to je kao sigurno. (S_4)

Moja mater je meni dosta ključala nad glavom oko toga što ću raditi jer ona je htjela raditi u zdravstvu, ali potiče iz obitelji gdje je bilo šestero djece i roditelji su joj bili ratari pa se malo tu investiralo u školovanje ženske djece. Međutim, njezin otac je njoj priuštio trgovačku školu, a ona je bila nesretna zbog toga i onda je mene gurala da idem u medicinsku školu. Uvijek je govorila kako je to za ženu najbolji posao, da je to poziv. I to je na mene ostavilo jedan ružan osjećaj. (S_10)

Moja mater je mene tek podržala s ovim samozapošljavanjem kada su ubili socijalnog radnika u Slavonskom Brodu. Onda je rekla „ajde dobro da si otišla sa centra“, a do tada, ona i otac, su stalno govorili kako sam pogriješila jer nitko ne napušta sigurnu plaću i sigurno radno mjesto u državnoj službi. (S_14)

Podršku roditelja pri donošenju odluke o samozapošljavanju uglavnom su imale tek mlađe sugovornice i one čiji su roditelji poduzetnici/e, dok su ostale sugovornice roditelji nastojali odgovoriti od pokretanja vlastitog poslovnog subjekta. Sigurno zaposlenje u javnom sektoru u feminiziranim djelatnostima većina roditelja sugovornica još uvijek smatra najboljim izborom za ženu, posebno roditelji sugovornica koji su i sami živjeli u nesigurnim društvenim i financijskim okolnostima te su tijekom svog radnog vijeka imali uglavnom niska primanja.

Moji nisu poduzetnici, nikad nisu imali hrabrosti za tako nešto. Ja sam prva u obitelji pokrenula nešto svoje. Moji su cijeli život radili za druge i bili iskorištavani od raznih likova koji su tu neke face po gradu i mene je to uvijek ljutilo ali ne mogu im zamjerat jer nama je danas puno lakše otvoriti firmu nego što je bilo njima u tim ludim 90-ima kada su radili za sitne pare. Kada sam odlučila pokrenut' firmu roditelji su mi bili najveći problem, posebno mater, jer su odmah krenuli sa svojim strahovima: „Pa đe' ćeš ti sad s

tim, odakle ti novci, kako ćeš, a djeca? “.. Ubili su me odmah u startu jer njima je uvijek bilo ono završi fakultet pa ćeš radit za nekog i budi zadovoljna, šuti.. (S_18)

Početno izražena skepsa roditelja, posebno majki, prema pokretanju vlastitog poslovanja većinu sugovornica nije obeshrabrila niti odgovorila od samozapošljavanja jer one te situacije tumače u kontekstu roditeljske brige. Negodovanje roditelja zbog samozapošljavanja sugovornica proizlazi iz njihove percepcije o samozapošljavanju kao nesigurnom obliku zaposlenosti zbog nepostojanja obiteljske tradicije u poduzetništvu, iskustva vlastite ekonomske deprivacije i slabih socijalnih mreža.

Ja sam znala oduvijek da ja ne mogu i ne želim živjeti, kao moji roditelji. Znala da ne želim crnčit po cili dan za ove likove po gradu koji onda glume baje. Ako ću se ubijati od posla, to ću raditi za sebe i za svoje jer ja sam znala da ja ne mogu propast kad meni rad nije problem. (S_18)

Iako u ovom istraživanju nije dublje analiziran utjecaj roditelja na profesionalne odabire i karijere sugovornica, iz priča sugovornica uočava se veza između proživljenog iskustva s majkom i percepcija o ulozi majke u obitelji s profesionalnim izborom sugovornica. U obiteljima u kojima su promijenjene tradicionalne uloge majke skrbnice i oca hranitelja, to jest majka preuzima ulogu primarne hraniteljice u trenutcima obiteljske krize (ekonomska deprivacija, nezaposlenost oca, narušeno zdravstveno stanje oca kao posljedica rata), odnos sugovornica s majkom i percepcija o ulozi žene, pokazuje se kao osnažujući čimbenik za sugovornice u kontekstu preuzimanja inicijative, pogotovo u fazama planiranja karijere.

Moji su roditelji jedva obrazovani i cijeli život su radili teške poslove, krpali se. Pogotovo kad je došao rat. Moja mater je onda otišla raditi u Njemačku, a otac je radio ovdje i bio s nama. Nakon srednje škole i mene i brata je mater povukla u Njemačku raditi. Ja vam ne mogu opisati kako se ta žena snalazila u stranoj zemlji, a došla je iz jednog malog sela

u Bosni ovdje kao maloljetna, poslali su je radit jer su bili sirotinja. I njemački je naučila. Onda se mater razbolila i vratile smo se doma jer se o njoj trebalo brinuti, a brat je ostao u Njemačkoj. Mislim da je mene to iskustvo snažne matere dosta oblikovalo u životu da nemam nikakve strahove ni u životu ni u poslu. (S_23)

Nas je šestero braće i sestara i ja bi rekla da je mene obiteljska okolina oblikovala. Moja majka je ta koja je hrabrica, uvijek je donosila najveći novac na stol. Tata je s nama bio doma. On je ratni invalid. Mama je bila ta koja je bila lavica i mogu reći da mi je uzor. Ona je mene time kakva je nekako potakla na ovo jer ako je ona mogla sa šestero dce i mužem invalidom sve prehraniti pa kako ja onda ne mogu zaraditi sebi za plaću. (S_21)

Moji su roditelji nakon pretvorbe i privatizacije ostali bez posla i to bio strašan period. Snalazili su se da brat i ja imamo sve, da nismo gladni. Otac je neke dodatne poslove sa strane radio ali se vrlo brzo razbolio. Tako je sve palo na mater. Radila je po cile dane, na sto strana je bila, radila na crno, dva posla. Nekako je ona sve to nosila i vukla. Ne kažem da nije i otac al' ne znam, vukla je ona i njega i nas svih. Kada sam i krenula u samozapošljavanje s njom sam prvom i pričala o tome. (S_22)

4.5.5. Financijski i drugi oblici podrške pri samozapošljavanju

Zbog rodne pozicije u društvu i obitelji žene najčešće nemaju pristup financijskim mehanizmima i obiteljskom kapitalu nužnom za pokretanje vlastitog poslovanja. Izostanak kapitala i financijske podrške prepreke su zbog kojih žene u odnosu na muškarce dosta rjeđe pokreću vlastiti posao u mlađoj dobi i na početku karijere. Zato država mjerama aktivne politike za samozapošljavanje nastoji neutralizirati rodnu segregaciju na tržištu rada i „efekt staklenog stropa“ osiguravanjem financijskih sredstava za žene koje ulaze u samozaposlenost / poduzetništvo. Također, mjerama aktivne politike za (samo)zapošljavanje žena nastoji se

ublažiti nezaposlenost žena na tržištu rada poticanjem zapošljavanja u nestandardnim oblicima zaposlenosti.

Sugovornice koje su koristile mjere za poticanje samozapošljavanja ističu ih kao pozitivnu praksu jer im je omogućena određena neovisnost i sloboda pri odlučivanju o prijelazu u samozapošljavanje, odnosno nisu se trebale oslanjati na financijsku potporu obitelji ili/i partnera. Poticaje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje koristile su za kupnju opreme i opremanje prostora, plaćanje obveznih doprinosa i isplatu plaća u prvim mjesecima rada.

Lakše ti nekako bude uz poticaj, ali nije da ne bi otvorila i bez toga. Možda bi posudila negdje ili u muža jer on je poduzetnik, ali ovako mi je isto draže da nisam morala. Da sam nekako sama izvukla taj početak.. (S_13)

Nisam imala problema s dobivanjem poticanja jer sam ovaj posao radila i prije i znala sam što trebam napisati. Tako sam napisala poslovni plan i dobila sam sredstva u punom iznosu. Od toga sam kupila programe za rad, kompjutere i sredila malo prostor, a onaj dio koji si obavezan sam koristila za plaće i doprinose. (S_7)

Uz poticaj koji sam dobila za pokretanje posla mi je pomoglo da sredim prostor, a dio sam potrošila na plaću i doprinose. Sada vidim da se mogu pokriti mjesečno šta se tiče plaća i svih davanja i bez poticaja pa je za sada ok. Ali ne znam kako bi u malom mjestu bez tog poticaja pokrenula posao jer imam troje djece i ne mogu očekivati od obitelji i muža da mi daju novac za moj posao. (S_11)

Osim poticaja za samozapošljavanje koje dodjeljuje Hrvatski zavod za samozapošljavanje trećina sugovornica je koristila potpore lokalnih i regionalnih samouprava te potpore za očuvanje radnih mjesta u vrijeme pandemije koronavirusa. Potporama za očuvanje radnih mjesta u vrijeme pandemije sugovornice su djelomično zadovoljne. S obzirom na to da su potpore bile namijenjene isključivo za isplatu plaće samostalnim radnicama i zaposlenicima, prema propisanim uvjetima iz mjera se nije mogla isplatiti plaća vlasnicima poslovnih

subjekata, to jest sugovornice koje zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce nisu iz državnih potpora smjele sebi isplatiti plaću zbog čega su bile nezadovoljne i ogorčene.

Država je u tom periodu davala taj iznos za plaću koji sam ja sebi isplaćivala, a druge troškove oko prostora sam samostalno plaćala iz zaliha koje sam imala. Ja mislim da je s tim potporama to bilo dobro organizirano iako znam da su se neki ljudi bunili, a vjerojatno oni koji su imali više zaposlenika, ali ja koja sam sama meni je bilo ok. (S_10)

Ja sam dobila te potpore za očuvanje radnih mjesta i dobro su došle za prebroditi taj jedan period jer nismo imali prihoda, ali moram naglasit da je to bilo samo za moje radnice. Ja sama sebi nisam mogla to isplatit jer su takvi uvjeti bili i to nije ok jer svi misle da mi poduzetnici imamo neku buštu sa strane punu para. (S_23)

One sugovornice koje su koristile financijske potpore jedinica lokalne i regionalne samouprave ističu da se radilo o manjim financijskim potporama koje su opterećene pretjeranom birokracijom te da se dodjeljuju radi političke promocije donositelja odluka i političkih aktera na vlasti.

Županija me par puta financijski nagradila s nekim sitnim iznosima za žene u poduzetništvu i zbog djelatnosti koju obavljamo, ali meni se sve to čini da je više radi toga što im politički odgovara. (S_12)

Dobila sam one neke sitne gradske i županijske potpore od kojih sam mogla kupiti dva laptopa i još nešto sitno opreme. Ali na kraju te potpore ispadu veći tramak zbog birokracije nego što dobiješ. (S_8)

Niti jedna sugovornica pri pokretanju poslovanja nije koristila financijsku pomoć partnera ni drugih članova obitelji, ali dio njih navodi da im je stabilna ekonomska situacija partnera i/ili roditelja pomogla pri donošenju odluke o samozapošljavanju jer su osjećale neki oblik financijske sigurnosti i podršku na koju se mogu privremeno osloniti u slučaju zatvaranja

poslovanja i do pronalaska novog zaposlenja. Ni sugovornice čiji su roditelji poduzetnici i/ili partner poduzetnik ili pomorac, a kojih je manje od trećine u uzorku, nisu koristile obiteljsku ni partnerovu financijsku pomoć pri pokretanju poslovanja. Međutim, također ističu da im stabilna financijska situacija obitelji ili partnera doprinosi osjećaju egzistencijalne sigurnosti.

Moj suprug je poduzetnik cijeli život i podrška je on meni, pogotovo kada sam nekako malodušna jer uvijek on meni govori da ako 'oću zatvorit i izmorena sam da zatvorim neko vrijeme, da se odmorim. Mislím neću, ali dobro je to znat da se možeš osloniti na nekog za neki period. (S_9)

Kada sam se odlučila pokrenuti posao i dati otkaz nekako nisam osjećala neki strah i mislim da mi je bilo lakše u odnosu na druge žene jer moj muž je dosta dobro finansijski stajao. On je dugo godina radio kao pomorac, a sada ima privatni biznis tako da sam ja nekako znala da ne mogu ostati na cesti. (S_10)

Nekako vam je psihički lakše kad znate da imate neki backup, znate da vam netko drži leđa. Ja čak mislim da je meni nekako to davalo osjećaj sigurnosti od kad sam studirala i počela radit općenito. (S_15)

4. 6. Realnost samozaposlenosti

U ovom odjeljku nastavlja se prikaz rezultata o iskustvima sugovornica u samozaposlenosti započeto u prethodnom potpoglavlju u kojem je fokus na različitim fazama radnih biografija, to jest na proživljenim iskustvima zaposlenosti kod različitih poslodavaca koja su prethodila samozapošljavanju, promjenama i prekidima zaposlenja.

Samozapošljavanje sugovornica ne može se analizirati niti razumjeti izolirano, tek kao samo kao jedna epizoda njihovih radnih biografija nepovezana s ostalim aspektima njihova

života. Naime, tijekom intervjua sugovornice samostalno uvode u razgovor o samozapošljavanju različite aktere i iskustva koja su prethodila samozapošljavanju ili se aktualiziraju prijelazom u samozaposlenost. Tako saznajemo o različitim uvjetima rada i okolnostima samozaposlenosti, korpusu odgovornosti i poslova povezanih s promjenom zaposlenja, iskustvima rada od kuće, organizaciji rada i odnosu sa zaposlenicima, te o utjecaju različitih aktera na profesionalni razvoj sugovornica. Iako početno nije bilo planirano analizirati utjecaj različitih društvenih mreža i aktera (obitelj, partner, prijatelji, suradnici i kolege) na profesionalni razvoj sugovornica, u ovom poglavlju su rezultati ipak prikazani s obzirom na to da ih sugovornice samostalno više puta tijekom intervjua adresiraju.

Primjenom intersekcijskog pristupa u analizi i interpretaciji podataka uočavaju se razlike u radnim i profesionalnim iskustvima sugovornica s obzirom na njihovu dob, bračni status, majčinstvo, zanimanje i oblik samozaposlenosti. Intersekcijski pogled omogućava nam uočavanje razlika unutar grupe samozaposlenih žena i ukazuje na njihovu heterogenost s obzirom na to kako rod u kombinaciji s drugim karakteristikama proizvodi različite radne biografije (McBride, Hebson i Holgate, 2015).

4.6.1. Vođenje poslovanja

Većina sugovornica navodi da im se ulaskom u samozaposlenost opseg poslova povećao u odnosu na prethodnu zaposlenost u standardnim oblicima rada. Samozaposlenost sugovornicama donosi obvezu dodatnih poslova koji nisu direktno vezani za njihovo zanimanje već se odnose na obveze i zadatke povezane s vođenjem poslovnog subjekta i organizacijom rada drugih zaposlenika/ca. Sve sugovornice obavljaju svakodnevno poslove osnovne djelatnosti uz povremene različite zadatke i poslove koji nisu direktno vezani za njihovo zanimanje i osnovnu djelatnost poslovanja (npr. administracija, oglašavanje i marketing, dogovori s klijentima itd).

Pa ja radim sve...od ovog pravog posla kojim se bavim, fotografijom, do svih dodatnih poslova koji uključuju vođenje sastanaka, odgovaranje na mailove, vođenje društvenih mreža i marketinga, vođenje administracije, priprema računa i plaćanje, nabavku

opreme. Neke stvari ne stignem na vrijeme, npr. društvene mreže bi mogla malo bolje vodit i češće objavljivati, ali jednostavno ne stignem... (S_1)

Kad vi radite za sebe vi stalno imate posla. Imam ja moje cure koje odrađuju svoju smjenu, ali sve drugo radim sama, uz to što radim jednu smjenu s korisnicima. Radim svu administraciju, a tih poslova ima puno jer stalno neke potvrde treba imati pa voditi računa o različitim zahtjevima radi inspekcije, odgovarati na upite ljudi, onda dodatna zapošljavanja, pa godišnji i bolovanja, pa nabavke ...ja bi mogla cijeli dan i noć raditi, imala bi posla. (S_12)

Kada je riječ o poslovnim zadacima, to jest opsegu posla koje sugovornice obavljaju svakodnevno, očekivano postoje razlike s obzirom na tip samozaposlenosti. Samostalne radnice obavljaju same sve poslove osnovne djelatnosti i sve ostale administrativne i druge poslove povezane s vođenjem poslovnog subjekta i organizacijom radnih zadataka, te nemaju mogućnost preusmjeriti posao i radne zadatke na druge zaposlenike/ce. S druge strane samozaposlene sugovornice s dodatnim zaposlenicima/cama obavljaju sve zadatke vođenja poslovnog subjekta i aktivno su uključene u poslove osnovne djelatnosti, ali s manjim intenzitetom jer su podijeljeni među zaposlenicima/cama.

Administraciju sama odrađujem jer sama i radim tako da nemam se na koga osloniti da mi nešto obavi jer radim sama, a jedino mi knjigovođu odrađuje svoj dio posla..(S_2)

Moj posao je dosta uhodan i svi znaju što im je posao i što trebaju raditi, ali ove neke dodatne poslove koji to sve spajaju radim ja. Dakle, sve apsolutno oko papirologije, ugovaranje novih poslova, poslovni sastanci, zapošljavanja, pa morate pratiti neke nove zakone, odredbe, pravilnici stalno nešto novo izlazi i morate biti spremni. S tim da ja aktivno radim i jednu smjenu, kao i moji radnici. Ja vam točno ne mogu opisati što sve radim u danu al' stalno su neki papiri i administracija, pa utjerivanje klijenata da plaćaju, mailovi. Samo bi na mailove cijeli dan mogla odgovarati. Meni telefon zvoni cijeli dan i ja cijeli dan zovem (smijeh). (S_18)

Neke sugovornice naglašavaju da osjećaju manje radno opterećenje od kada su samozaposlene iako im se raspon poslova povećao prijelazom u samozaposlenost u usporedbi s prethodnim zaposlenjem u standardnim oblicima rada. Za neke sugovornice fleksibilnost radnog vremena umanjuje stres i opterećenje koji proizlazi iz zahtjeva plaćenog rada i upravljanja poslovanjem. Fleksibilnost radnog vremena sve sugovornice iskazuju kao veliku prednost i benefit samozaposlenosti.

Prije kada sam bila zaposlena kod drugog sam i nakon što bi odradila nastavu u školi kad bi došla doma nastavila s pisanim prevođenjem. Sad to više ne radim. Imam neki osjećaj kao da manje sad radim nego prije, ali npr. to nije istina jer imam više posla. Nego kao da osjećam manje strah, možda je to bio prije neki strah od poslodavca i gubitka posla, nemam pojma. (S_4)

Radim manje nego prije jer sam prije radila dva posla. Ali ne radim manje sada već radim zadovoljnije i sama određujem što i kako ću raditi. Jedan dan radim cijeli dan ako treba, ili neko dulje vrijeme, a onda mogu neko vrijeme odraditi manji dio posla. I to mi je nekako najbolje i za mene i za posao, kao da sam produktivnija tako..(S_14)

Ono što je meni bolje od kad sam samozaposlena je što dogovaram posao na termine. Radim na termine, po dogovoru. Nekad posla imam cijeli dan od ujutro do večeri i onda se zabijem i radim cijeli, ali onda već sutra ili prekosutra planiram i dogovaram da imam manje. Imam puno posla, ali ne znam kako bi vam to objasnila, radim ga lakše i zadovoljnije jer ja određujem i kako ću i šta ću. Kada vi radite kod drugog nemate vi tu slobodu da se postavite kako hoćete. (S_11)

Vrijeme koje sugovornice provode na plaćenom poslu tijekom jednog dana razlikuje se među sugovornicama s obzirom na njihova zanimanja i osnovnu djelatnost poslovanja. Tako npr. sugovornice koje obavljaju svakodnevne zanatske poslove (frizerka, kozmetičarka) i poslove koji su vezani uz određenu lokaciju (npr. saloni za uljepšavanje, knjigovodstveni servis,

dom za starije) u plaćenom poslu osnovne djelatnosti provedu svakodnevno osmosatno radno vrijeme, dok su sugovornice koje obavljaju osnovnu djelatnost u području obrazovnih i intelektualnih usluga sklonije fleksibilnom radnom vremenu tijekom radnog dana i tjedna. Fleksibilnost se odražava u njihovom rasporedu vremena provedenom u plaćenom radu kojeg obavljaju gotovo cjelodnevno bez fiksnog radnog vremena uz povremene prekide za obavljanje dnevnih kućanskih i poslovnih zadataka te nekih osobnih aktivnosti (npr. odlazak na jogu / trening ili u frizera / na manikuru, masažu). One administrativne poslove koje ne stignu obaviti tijekom dana obavljaju navečer ili tijekom vikenda.

Radni dan mi izgleda užasno (smijeh). Počinjem negdi oko 5.30, 6 i odradim trening. U školi radim u nastavi u dvije smjene. Ujutro obavim pisane prijevode i administraciju i mailove, možda ako imam neki jutarnji sat, a popodne su predavanja, to jest nastava koja traje do 7, 8 sati. Tijekom dana u pauzama od nastave obavljam neke još administrativne zadatke ili ako imam neki sastanak. (S_4)

Prvih pet godina ja sam bila samo mama, radnica i vlasnica što znači da sam i radila posao oko korisnica i sve oko upravljanja i vođenja doma, nisam imala nikakav život. (S_12)

Kroz jutro imam manje termina, većina je to u popodnevnim i večernjim satima, a ako je netko baš u potrebi i zove hitno onda primam i kasnije navečer. Nekad imam neki jutarnji termin, nekad ne, sve ovisi. A dodatno imam nekad i online klijente koji žive izvan Hrvatske. U tim pauzama između klijenata se malo odmorim pa odem na frizuru ili u neki kratki šoping, na manikuru jer kada radite s ljudima, pogotovo ovaj moj posao, vi morate ulijevati neku stabilnost, biti uredni. (S_14)

Organizacija dnevnih radnih zadataka samostalnih radnica koje pružaju intelektualne usluge i djeluju u profesionalnim zanimanjima zahtjevnija je u odnosu na druge sugovornice

jer osim što samostalno obavljaju sve poslove, najčešće istovremeno rade za različite poslodavce, a intenzitet radnog opterećenja je dodatno veći ako rade terenski posao.

Zna mi se poklapati više poslova u jednom danu na različitim lokacijama, a to znači da ujutro moram odraditi jednu konferenciju koja počinje u 8 sati i tamo sam do navečer, a onda imam koncert nakon toga gdje sam od 8 do 10 tamo i onda jurim na festival gdje sam do 1.30 ujutro. Kad imam takve dane spavam u prosjeku dva, tri sata... Isto tako ako sam na nekom poslu i vidim da se ništa trenutno ne događa i da ne moram ništa napraviti tu, onda ja odrađujem zadatak iz nekog drugog posla...npr. uređujem slike koje moram poslati drugom klijentu ili ako imam desetak minuta pauze onda rješavam mailove na koje nisam odgovorila ranije. (S_1)

Sugovornice koje rade od kuće, poslovne zadatke uglavnom obavljaju tijekom cijelog dana bez fiksnog radnog vremena te eventualno uz povremene prekide radi obavljanja nekih kućanskih poslova ili neodgodivih poslovnih zadataka (npr. sastanci, odgovaranje na mailove itd.). Sugovornice koje rade od kuće morale su kućanstvo prilagoditi kako bi imale potrebne uvjete za obavljanje poslovnih zadataka (npr. montaža dodatne opreme, prenamjena dnevnog boravka u radnu sobu itd.).

Šetam pasa ujutro i vježbam već oko 5.30, 6 pa onda krećem s radom. Ako imam neki veliki projekt i imam rok onda radim cijeli dan bez nekog fiksnog radnog vremena. Imam povremene prekide radi šetnje pasa, obavljanje spize, ručak i neku administraciju i sastanke s klijentima. Ako imam vanjske poslove kao što su prevođenje na konferencijama ili nešto slično terenski onda to odradim i kad dođem doma nastavim s prevođenjem, ali sve ovisi kakav je tip terenskog posla. (S_2)

Startam ujutro oko osam, devet i kroz ujutro i onda napravim pauzu za ručak te napravim koju objavu za društvene mreže ili neki zaostatak administracije i mailova ako imam. Budem malo s bebom i onda ponovno posao popodne do osam. Ako npr. neki dan radim od kuće mogu raditi samo na računalu onda je jutro do ručka udarno i tada radim uz

prekide za skuhat ručak i nahranit bebu. Onda kada muž dođe popodne on preuzme više bebu, a ja negdje do navečer nastavljam. Nisu mi svi dani isti jer nekad mogu ostat doma radit, a nekad ne. Ovisi kakav je raspored. (S_21)

4.6.2. Stalna dostupnost

Prijelazom u samozaposlenost sugovornice osjećaju veću uključenost u plaćeni rad i poslovanje u odnosu na prethodna zaposlenja u standardnim oblicima rada iz razloga jer se ne uspijevaju nikada u potpunosti *isključiti* iz poslovnih procesa. Navečer nakon posla i vikendom te u vrijeme godišnjeg odmora sugovornice obavljaju različite poslove i obveze iz plaćenog rada, ovisno o intenzitetu. Tako navečer nakon posla odgovaraju na elektroničku poštu ili/i obavljaju drugi posao koji nisu stigle tijekom dana. Većina sugovornice se osjeća nelagodno ako ne odgovori na neki zahtjev klijenta u istom danu.

Pritisak zadovoljenja potreba klijenta u što skorijem roku posebno osjećaju sugovornice koje pružaju usluge u djelatnosti uljepšavanja, smještaja i ugostiteljstva. To jest u djelatnostima u kojima se pružaju jednostavnije usluge i lako su zamjenjive uslugama drugog poslovnog subjekta. Visokoobrazovane sugovornice koje pružaju intelektualne usluge dulje od pet godina osjećaju nešto manji pritisak uslijed upućenih zahtjeva klijenata, ali također navode da se nikad potpuno ne isključuju čak i kad ne obavljaju nikakve praktičke poslove.

Ne možete se nikad isključiti. Što to u konačnici i znači isključit se, jer ja mozak ne isključujem, a onda znači i da o nečemu vezano za posao razmišljam. Uvijek je u glavi jesam li ono platila, jesam li odgovorila na mail, poslala ponudu, dogovorila termin, pa što bi mogla novo uvest u posao. (S_23)

Zimi nemam periode da se mogu isključiti. Jedan dan vikenda ne radim ali i onda ako dođe neki važan mail odgovorim. A ljeti je malo laganije pa ako odemo na vikendicu za vikend i namjerno ostavim laptop doma, onda me sin i muž zezaju kako ću to izdržat (smijeh). Ako na mobitelu vidim da sam dobila na mail neku ponudu za neki ogroman

posao, a mi na vikendici bez laptopa onda me zna uvatit' napad panike, nervoza i slom živaca (smijeh) i spremna sam tada sjest u auto i otić' doma to radit (smijeh). (S_4)

Većina sugovornica nastoji uspostaviti vremensko ograničenje radnog vremena tijekom tjedna kako bi određeno vrijeme provele s obitelji, odnosno uspostavile ravnotežu između posla i obitelji. Međutim, to često nije moguće zbog zahtjeva i obveza koje proizlaze iz plaćenog rada. Zato većina sugovornica nastoji propušteno vrijeme s obitelji nadoknaditi tijekom godišnjeg odmora koji u prosjeku traje do sedam dana. Dulji godišnji odmor - oko dva tjedna - koriste sugovornice koje to moraju zbog zahtjeva posla, starije sugovornice i one koje imaju zdravstvenih problema.

Uzmem godišnji tri, četiri dana i nakon nove godine uzmem sedam dana. A ljeti pa i zimi isto tako gledam da imam tu subotu slobodnu pa onda se ubijem preko tjedna, ali subotu i nedjelju ne radim. Onda ljeti imam petak popodne, subotu i nedjelju godišnji. Ono uzeti deset dana i više ljeti ne sjećam se kad sam to imala.. (S_10)

Na godišnji moram ići jer u tom periodu imam superviziju koja mi je potrebna da se odmaknem od svega jer znate ovaj posao je težak, primam nekad najgora iskustva i strahove ljudi. Tako da je meni odmor potreban da bi se mogla uopće vratiti radit. Kad vidim da sam se baš umorila, uzmem si odmor, uglavnom je to neka dva tjedna. (S_14)

Ne sjećam se kad sam bila na godišnjem pravom. Evo nedavno smo muž i ja bili u Parizu par dana jer sam imala neki poslovni put pa smo eto to spojili. To mi je bio zadnji godišnji. (S_18)

Zbog radnih zahtjeva iz plaćenog i neplaćenog rada sugovornice su višestruko opterećene što ih dovodi u stanje (kontinuiranog) umora i stresa. Za oporavak od zdravstvenih problema koriste manje vremena nego što je potrebno za oporavak i/ili liječenje jer si ne mogu priuštiti

bolovanje (S_1). Zato sugovornice pokušavaju razviti i primijeniti različite strategije za ublažavanje osjećaja vremenskog pritiska i stresa.

Umorna sam stalno. (S_23).

Zdravstvenih problema imam od kada sam krenula u posao. Mislila sam da ću uspjeti organizirati bolje vrijeme kada se samozaposlim i više paziti na sebe, ali to se sve skupa još dodatno pogoršalo jer fizički naporno radim. Zato pokušavam balansirat i usporit kad vidim da sam baš loše. Onda si uzmem dan, dva odmora kada ne radim ništa fizičko, odem na neku masažu i tako nešto. (S_12)

Meni je moje loše zdravstveno stanje bila prekretnica da malo usporim s poslom. Trebalo mi je četiri godine da to posložim i da radim u nekim razumnim okvirima osam, devet sati dnevno, a da ne preskačem preglede i terapije radi odlaska na neki sastanak. (S_9)

Nesigurnost statusa samozaposlenih posebno se očituje u situacijama fizičkog i mentalnog iscrpljivanja uslijed prevelikog radnog opterećenja. U tom pogledu posebno su ranjive žene koje su dodatno, osim zahtjevima plaćenog rada, opterećene u većoj mjeri nego muškarci zahtjevima iz neplaćenog kućanskog rada. S obzirom da financijska stabilnost većine sugovornica, što je i karakteristično za samozaposlenost i rad u ekonomiji honorarnih poslova (*eng. gig economy*), ovisi o svakodnevnom radnom angažmanu bilo kakav prekid rada dovodi ih u stanje financijske nestabilnosti i gubitka zarade. Iz tog razloga većina sugovornica odgađa prekid rada, to jest službeno utvrđivanje privremene nesposobnosti za rad, a kraćim prekidima rada, najčešće vikendom i preko ljeta, nastoje se oporaviti i uspostaviti mentalno i fizičko ozdravljenje. Prema hrvatskom zakonodavnom⁴⁴ okviru samozaposleni ostvaruju pravo na naknadu tijekom privremene spriječenosti za rad po istim uvjetima kao i zaposlenici/e u

⁴⁴ Prava samozaposlenih osoba u Hrvatskoj uređena su Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19; <https://hzzo.hr/wp-content/uploads/2020/01/ZOZO-PRO%C4%8C.TEKST-98-19-8.01.2020.g.docx>) i Pravilnikom o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja (NN 49/14, 51/14, 11/15, 17/15, 123/16, 129/17, 9/21, 90/22, 147/22, 156/22, 73/23, 76/23; https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_07_73_1201.html)

standardnim oblicima zaposlenosti, to jest pravo na naknadu na teret države stječu tek nakon četrdeset i dva dana što znači da su prethodno dužni vrijeme privremene nesposobnosti za rad financirati iz vlastitih sredstava. Za većinu sugovornica tako definirani uvjeti nisu podržavajući, to jest dovode ih u stanje financijske nestabilnosti i gubitka zarade zbog čega se na privremeni prekid rada, to jest odlazak na službeno bolovanje, odlučuju tek zbog hospitalizacije i uslijed ozbiljnijih zdravstvenih poteškoća. Iz tog razloga je vjerojatno i realne podatke o stvarnom utjecaju nestandardnih oblika rada i zaposlenosti na zdravstveno stanje (samo)zaposlenih teže prikupiti, to jest ne prikazuju realno stanje budući da se dio prekida rada zbog oboljenja samozaposlenih uopće ne evidentira.

Kada sam prije nekog vremena morala na operaciju meni nitko to nije platio, to vrijeme koje sam izgubila radi operacije. Nisam dobila nikakvu naknadu zbog izguljene zarade, a u tom periodu nisam bila u mogućnosti raditi. Prvi dio bolovanja sam i sama morala platiti što je meni dodatni trošak, a još ne radim. To je ono što mene čini posebno ranjivom i zato sam uvijek u strahu da se ne razbolim ili da moram na bolovanje. Ne možete si priuštiti bolovanje kad radite za sebe i zato kad osjetim da sam došla do ruba ili blizu (smijeh) onda stanem i priuštiti si odmor, ostanem u krevetu cijeli dan, al to je uglavnom vikendom. (S_14)

4.6.3. Profesionalne mreže

Mentorska i profesionalna podrška kolega/ica i suradnika/ca u vidu poslovnog savjetovanja i umrežavanja je oblik podrške na koju se sugovornice oslanjaju u trenutku pokretanja ili dodatnog razvoja poslovanja te u situacijama koje se događaju uslijed društvenih i ekonomskih kriza. S obzirom na to da ne postoje (kontinuirani) institucionalni oblici (mentorske) podrške i pomoći za samozaposlene, sugovornice se za podršku i pomoć okreću vlastitim osobnim i profesionalnim mrežama. Dobri suradnički i profesionalni odnosi sugovornica s kolegama i suradnicama proizlaze iz svakodnevne poslovne suradnje ili su

uspostavljeni tijekom prethodnih godina zaposlenosti u standardnim zaposlenjima. Uspostavljena profesionalna mreža suradnika/ca unutar organizacija u kojima su sugovornice ranije bile zaposlene ili s kojima su surađivale odnosi se na visokoobrazovane sugovornice koje su pružale intelektualne i savjetodavne usluge u većim gradovima. Sugovornice iz manjih naselja koje se samozapošljavaju u djelatnostima pružanja jednostavnih usluga imaju manje razvijenu mrežu podrške među kolegama iz iste ili slične djelatnosti i dominantno se oslanjaju na podršku članova obitelji, prijatelja i dugogodišnjih klijenata (*Vidi detaljnije u 4.5.4.*).

Imala sam šeficu kakva ja nikad ne bi htjela biti, ali sam od nje naučila stvarno puno toga što meni danas u mojem poslu je iznimno važno i naučilo me kako donositi neke razumne profesionalne odluke. Na tom poslu sam dosta toga naučila što je meni pomoglo kasnije kad sam počela samostalno raditi. I danas se često čujem s bivšom šeficom i konzultiram oko nekih poslovnih situacija i odluka jer volim čuti njezino mišljenje...a i pomogla mi je nebrojeno puta s nekim profesionalnim kontaktima. (S_20)

Ja imam dosta dobar odnos sa svojim kolegama koji rade slične poslove i koji se bave ovom temom jer ima nas svega par u cijeloj Hrvatskoj tako da se mi stalno čujemo i dijelimo iskustva ali i prosljeđujemo klijente jedni drugima kada ne možemo sve sami obaviti. Nekada, ako netko od nas dobije neki veći i zahtjevan posao onda ga zajedno obavljamo. Ja sam tako dobila jedan veliki posao za jednu veliku stranu firmu i u taj posao sam uključila svoje kolege jer imam u njih povjerenje, znam kako rade i da će stvar biti dobro odrađena. Oni će tako sutra mene pozvati i to je važno, te mreže podrške i suradnje, pogotovo nama mladima koji smo na početku. (S_21)

Ostvarene mreže podrške i suradnje većine sugovornica su orodnjene, to jest uspostavljene su s kolegicama i suradnicama s kojima sugovornice dijele slična (ženska) iskustva. Spremnost na prekovremeni rad preko tjedna i rad vikendom te ustrajnost u obavljanju preuzetog posla u rokovima situacije su u kojima su sugovornice ostvarile dobre suradničke i prijateljske odnose sa ženama - kolegicama u organizacijama u kojima su radile prije

samozapošljavanja. Ti odnosi se održavaju i nakon promjene zaposlenja, to jest prijelaza u samozapošljavanje.

Sjećam se tamo gdje sam radila prije da su muške kolege uvijek nekako hvatali krivine, puno su se izvlačili na te svoje neformalne mreže sa šefovima i na brbljanje, i to pogotovo kad bi probili sve rokove. Jedno muško druženje sav taj nerad popegla (smijeh). A mi žene nismo bile dio toga, te muške klike i onda smo jednom tražile uspostavljanje strožih protokola rada i standardizaciju, ali to nije prošlo. Nekako je sve padalo na leđa žena. S druge strane, nas je to nekako povezalo i dandanas sam s tim ženama prijateljica. (S_9)

Neravnopravnost i/ili isključenost iz nekih procesa organizacijske kulture u kojima dominiraju muškarci, a što najčešće dovodi do marginalizacije žena / radnica, neke sugovornice su iskusile i nakon prijelaza u samozapošljavanje suradnjom na različitim projektima na kojima su bile (honorarno i povremeno) angažirane ko stručnjakinje. Žene se bez obzira na radni status, zaposlenje, zanimanje i ekonomsku situaciju suočavaju s rodnim stereotipima na tržištu rada i u radnim procesima što se, prema iskazima samozaposlenih sugovornica, nastavlja i u samozaposlenosti.

Nama ženama nije nikad bilo problem ostati duže radit ili dolazit vikendom dok su muški kolege uvijek nastojali izbjeći to ostajanje iza radnog vremena, uvijek je tu bilo nekog šlepanja s njihove strane. Mi sve žene smo imale puno više prekovremenih od njih, preko 400 sati više u odnosu na njih.. Saznale smo i da je većina muških kolega došla po nekoj prijateljskoj liniji sa glavnim šefom. Al nekako se naučiš na takve situacije. (S_8)

Sugovornice naglašavaju da su im uspostavljene mreže solidarne podrške, ohrabrenja i razumijevanja od strane drugih kolegica bile posebno vrijedne i važne u vrijeme pandemije izazvane koronavirusom kada su svoje poslovanje morale reorganizirati u potpuno novim i

neizvjesnim okolnostima, a još k tome su svi javni servisi za djecu (škole i vrtići) bili zatvoreni čime je skrb za odgoj i obrazovanje djece potpuno prebačena na obitelj.

Vrijeme korone je mene povezalo s dosta kolegica. Prije svega to je bilo čudno vrijeme kada nisi znao ništa, a mi žene koje surađujemo inače smo se povezale dodatno i uskakale jedna drugoj. Svaka je u taj naš online kružok dovela drugu ženu, svoju suradnicu i to je brzo naraslo. Mi žene smo pomagale jedna drugoj i savjetima i bile si podrška da opstanemo u tom ludom vremenu. Radile smo jedna drugoj i neke poslove pro bono i čak smo organizirale i zajedničko čuvanje djece i pisanje domaćih radova kako bi žene mogle raditi, jer nisu radile škole ni vrtići... (S_23)

Važnost mentorske podrške prepoznaju posebno starije sugovornice jer je tijekom svog karijernog puta i prijelaza u samozaposlenost nisu imale zbog čega same kroz neformalne sustave podrške osnažuju mlađe kolegice i pružaju im savjetodavnu pomoć pri pokretanju i razvijanju vlastitog poslovanja.

Ja kada sam počinjala nije bilo nikakve organizirane mentorske podrške niti je danas ima na način da je pružaju institucije ili komore. Oni nešto povremeno to organiziraju jedan, dva dana ako trebaju za neki projekt odraditi, ali kontinuirana podrška ne postoji. Baš iz tog razloga podržavam mlade kolegice i na različite način im pružam mentorsku podršku u vidu savjetovanja i pokušavam ih potaknuti da se odluče na samostalni posao ako još nisu sigurne oko toga. Onima koje su pokrenule posao pomažem oko klijenata i vođenja firme. (S_2)

I na prethodnom radnom mjestu kada sam radila u bivšoj firmi sam mlađim kolegicama uvijek bila podrška i pomagala im u poslu tako da bi uzela neke zahtjevnije poslove ili bi ih poslala ranije kući da ne rade prekovremeno. Sada to isto radim, doduše malo drugačije jer radim sama, ali mlađim kolegicama koje kreću u odvjetništvo ili pokreću

neki svoj posao pomazem i savjetima i podrškom, odemo na kavu ili na neki ručak zajednički. Jer ja to nisam imala kada sam kretala u posao i znam koliko to može biti važno. (S_17)

4.6.4. Podrška prijatelja

Podrška i pomoć na koju se sugovornice oslanjaju u prijelomnim trenucima tijekom karijere i svakodnevno proteže se izvan profesionalnih i suradničkih mreža, a odnosi se prvenstveno na prijateljsku i obiteljsku podršku. Uloga obiteljske (roditelji, braća / sestre) i partnerske podrške manifestira se preuzimanjem konkretnih kućanskih poslova i u skrbi za djecu, te iskazivanjem emocionalne podrške i ohrabrivanjem pri prijelazu u samozaposlenost (Vidi dodatno 4.5.4.) te u trenucima profesionalnog izgaranja (*eng. burnout*). U ovom podpoglavlju naglasak je na prijateljskoj mreži i iskazima podrške (osnaživanje, razumijevanje, savjetovanje) na koje se sugovornice oslanjaju, dok su nalazi kojima se potvrđuje vrijednost i važnost obiteljske i partnerske podrške prikazani u narednim odjeljcima (Vidi 4.8.2. i 4.8.2.1.)

Kada sam odlučila pokrenuti posao pomogla mi je jedna moja prijateljica koja je vodila poduzetnički centar. Pomogla mi je napisati poslovni plan i oko cijelog procesa prijave. Kasnije mi je pomagala dosta i oko papira, uplate, isplata dok nisam i sama sve pohvatala, a uvijek je mogu nazvat kad mi treba bilo kakav savjet tog tipa. (S_1)

Neformalne i prijateljske mreže na koje se sugovornice oslanjaju orodnjene su i sektorski specifične, a pokazuju se posebno korisnim u ranim fazama samozapošljavanja sugovornica i u situacijama kada je sugovornicama potreban poticaj, oslonac i razumijevanje.

Ja imam širok krug prijateljica i prijatelja, a neke od njih su mi i kolegice s kojima sam radila prije, ali smo ostale dobre. Nekako mi je važno da imam svoj krug žena, prijateljica izvan kruga prijatelja svog muža jer mi žene razumijemo jedna drugu. Znamo da smo tu

jedna za drugu, da ćemo uskočit i bit rame za plakanje ako treba, dignit jedna drugu kad nam je teško. (S_7)

To neko razumijevanje od nekog tko te razumije i prolazi iste stvari kao i ti meni pomaže, ne moraš se puno objašnjavat i znaš da nisi sama (smijeh). Čak se bolje razumijem i nekako češće uspijem družiti s prijateljicama koje su isto samozaposlene nego s onima koje rade u drugih poslodavaca. (S_4)

4.6.5. Odnos sa zaposlenicima / zaposlenicama

Samozaposlene sugovornice koje zapošljavaju dodatne zaposlenike/ce također su aktivne u svakodnevnim poslovima osnovne djelatnosti poslovnog subjekta, a smatraju da su im odnosi sa zaposlenicima utemeljeni na uzajamnom poštovanju i dogovoru. Ove sugovornice navode da u odnosu na svoje zaposlenike/ce preuzimaju zahtjevnije klijente i dodatne poslove koje treba obaviti u vrijeme godišnjih odmora ili/i vikendom jer zaposlenike/ce ne žele izlagati dodatnom stresu i neugodnim iskustvima sa zahtjevnim klijentima.

U školi se zna da ja preuzimam najtežu nastavu i mislim da moje kolegice to cijene. Isto tako i najteži prijevod. (S_4)

Ja sam takav poslodavac da je u mene sve stvar dogovora. Nisam se nikad postavljala kao poslodavac, nego kao radnik kolega. Kod mene rade žene koje rade od početka, dvadeset godina. Posao u smjeni mora biti završen, a kada su one na bolovanju i godišnjem onda ja radim njihove zamjene i eventualno uzmem neku ženu. Uvijek mislim na radnice i zato zapošljam jednu osobu više nego što bi po zakonu trebala jer ovo je težak posao i sve mi imamo problema sa zdravljem. Zato se ja trudim i u smjeni uzeti najteže korisnike, one koji imaju najteže zdravstvene probleme da bi poštedila svoje cure. (S_12)

Evo ja ove godine nisam imala niti jedan dan slobodno ni godišnjeg odmora jer kada su radnici otišli na godišnji morala sam preuzet njihove neke poslove što ne možeš prebacivati na drugog. Zato sam ja sve preuzela da ljudi mogu ići na godišnji. (S_18)

U odnosu na samozaposlene s dodatnim zaposlenicima i zaposlenicama koje dio poslova osnovne djelatnosti mogu prebaciti na druge, samostalne radnice sve poslove obavljaju samostalno. Neke samostalne radnice zbog povećanog obima posla i radnog opterećenja povremeno angažiraju vanjske suradnike/ce kao pomoć za obavljanje nekih poslova. Status samostalnih radnica žele zadržati unatoč većem radnom opterećenju jer ne žele preuzeti dodatni financijski rizik zapošljavanjem dodatnih zaposlenika/ca.

U jednom trenu, prije odlaska na porodiljni sam imala pedeset klijenata i uz svu preostalu operativu koju sam sama radila to je bilo preludo. Nisam imala nikakvog vremena za sebe kao ženu, partnericu i kao osobu niti sam imala vremena za učiti i biti kreativna. Zato sam evo morala unijeti neke promjene i angažiram povremeno jednu studenticu da mi pomogne i ona mi je joker zovi koju zovem kad osjetim da pucam i da ću se raspast. (S_21)

Imam poslovne suradnike, odnosno kooperante, kolege koje angažiram preko svog obrta, to jest preko autorskih ugovora da odrade neki posao jer ja ne stignem. Mislila sam možda i zaposlit nekog, ali mi je to velika odgovornost koju ne želim. (S_1)

4.6.6. Svakodnevna neizvjesnost i briga za budućnost

Većina sugovornica nije imala ranije iskustvo samozaposlenosti tako da njihova očekivanja od samozapošljavanja proizlaze tek iz prethodnog iskustva rada i zaposlenosti u istim djelatnostima u kojima pokreću vlastito poslovanje. Većina sugovornica prijelazom u samozaposlenost ne mijenja zanimanje niti djelatnost u kojoj su ranije bile zaposlene, znanja i

vještine koje su stekle u prethodnim zaposlenjima im daje osjećaj sigurnosti na početku samozaposlenosti. Također, sve sugovornice su se prije pokretanja vlastitog poslovnog subjekta dodatno educirale o zakonskim propisima i obvezama samozaposlenih te su pohađale različite edukativne programe i tečajeve u organizaciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, komora i županijskih ureda za gospodarstvo kako bi umanjile osjećaj nesigurnosti uslijed nedostatka poduzetničkih vještina i iskustva.

Pošla sam na edukacije o vođenju posla jer kad sam počela pisati plan vidjela sam da moramo pohvatati neke stvari oko vođenja, posebno oko administracije i ugovora i kako to sve voditi, ono koje su ti obveze po zakonu. (S_21)

Prije samozapošljavanja ja sam se godinama dodatno obrazovala jer fakultet vam nije dovoljan ako želite raditi kao psihoterapeut, a i komora traži stalne i dodatne edukacije. Tako da sam dugo godina prije pokretanja posla prolazila niz edukacija koje sam plaćala sama jer centar za socijalnu skrb koji mi je bio poslodavac nije u tome vidio benefit. Kada sam se odlučila pokrenuti samostalnu praksu onda sam se morala educirati i za te administrativne poslove i kako otvoriti posao itd. (S_14)

Nesigurnost koju sugovornice iskazuju povezana je sa statuom samozaposlenih i to zbog potpune ovisnosti o sebi u kontekstu ekonomske stabilnosti i zarade. Sugovornice ne iskazuju zabrinutost niti strah za vođenje vlastitog poslovanja niti za obveze koje proizlaze iz rada, ali uočavaju rizik neizvjesne i nesigurne budućnosti te ranjivosti samozaposlenih s obzirom da prijelazom u samozapošljavanje nemaju dodatne javne i privatne sustave financijske potpore na koje se mogu osloniti te potpuno ovise o vlastitim mogućnostima i zaradi.

Znam da je ova moja pozicija vrlo krhka, od danas do sutra. I jest jer kada sam radila u školi meni je bilo prst u uho u smislu brige oko plaće, a ovdje kad ne radiš nema para. Zanimljivo je da ja puno više zarađujem nego kada sam bila u školi, ali svijest o nekoj nesigurnosti postoji, ne u smislu količine novaca nego oće li taj posao biti dostupan, 'oćeš

li imat klijenata. Nemaš nekoga tko će ti osigurat posao ako ga ne nađeš ili stvoriš sama. (S_2)

...taj dio oko klijenata mi je ulijevao strah, hoću li imati posla, hoću li preživjeti. A istovremeno nisam više mogla u sustavu, gušio me. Kad ste na početku posao treba uhodati, a država se prema vama odmah ponaša kao da imate stotine klijenata tako da je to nešto što vam stalno budi neku nesigurnost. (S_14)

A uvik te strah jer ako ne radiš nema para. Neće tebi nitko pomoć i reć' evo ti posao, sama to moraš. Kada sam radila prije za drugog o tome nisam mislila, a sad moraš o tome mislit. Zato vjerojatno ni ne uzimam godišnji ni bolovanja ni ništa takvo. (S_18)

4.6.7. Povratak u standardni oblik zaposlenja?

Sve sugovornice uključene u istraživanje su u trenutku intervjua bile samozaposlene dulje od godinu dana. Osam sugovornica je samozaposleno deset godina i dulje, a sedam sugovornica su u samozaposlenosti kraći period, to jest do tri godine. Preostale sugovornice, to jest sedam sugovornica je samozaposleno između tri i osam godina.

Analiza nastavka karijera i ostanka sugovornica u samozaposlenosti značajna je za longitudinalna istraživanja, dok se u ovom istraživanju analizira u kontekstu planiranja budućnosti, to jest razmatra se kako se planovi o budućnosti sugovornica uklapaju u njihove priče. Niti jedna sugovornica ne planira povratak u standardni oblik zaposlenja, a razlozi planiranog ostanka u samozaposlenosti su povezani s perspektivama profesionalnog razvoja u samozaposlenosti i fleksibilnošću koja im omogućava bolju ravnotežu između posla i obitelji. Dio sugovornica planira dodatni profesionalni razvoj pokretanjem novih poslovnih subjekata. Priču ovih sugovornica prožima diskurs poduzetništva jer ne planiraju povratak u standardni oblik zaposlenosti, a dodatno pronalaze poslovne prilike i planiraju samostalno ili u partnerstvu pokrenuti nove poslove.

Ne da se nemam namjeru vratit radit za drugog nego sad pokrećem i drugi posao s dvije kolegice. Neki ljudi drame oko pokretanja firme, a meni je to ono „ajmo, zašto ne.“ Tako da sad ulazim u novi posao i smiješno mi je gledati kako su ove dvije s kojima pokrećem, a koje inače rade u javnom sektoru, cijele u panici tipa: „pa kako će one to“ (smijeh). Meni je to sad nekako bez neke drame, valjda je to iskustvo. (S_4)

Ja baš krećem u novi posao. Odlučila sam s jednim partnerom ući u jedan posao u ugostiteljstvu. Tako da nema šanse da ću ja radit za nekog drugog. (S_18)

Ne planiram radit za nikog drugog osim za sebe. Baš pripremam za ući u jednu investiciju u turizmu. Nije ono najam apartmana (smijeh), nego bi investirala u jedan posao koji mi se čini da bi baš mogao uspjeti...sad sam u tim planovima i dogovorima. (S_7)

U standardne oblike zaposlenja se ne planiraju vratiti ni visokoobrazovane sugovornice koje su prije samozaposlenosti bile zaposlene u javnom sektoru. Prijelazom u samozaposlenost karijere im se mijenjaju na bolje, kao i predodžba koju imaju o sebi. Naime, u prethodnom zaposlenju u javnom sektoru obrazovanja i socijalne skrbi se nisu osjećale dovoljno priznatim jer okolnosti nisu bile podržavajuće za njihov dodatni profesionalni razvoj. Smatraju da im nije bilo omogućeno primijeniti stečena znanja u svakodnevnom radu s korisnicima što je proizvelo veliko nezadovoljstvo. Smatraju da im samozaposlenost omogućuje dodatni profesionalni razvoj i rast te veću slobodu u radu zbog čega ne planiraju prijelaz / povratak u standardno zaposlenje.

Nisam razmišljala o povratku u sustav niti o bilo kakvom radu za drugog. Teško da bi se u ovim godinama i kada sam jako dobro upoznala sustav kakav je da bi se ikad vratila tamo radit. Nema šanse. Vodit te bitke sa sustavom je za mlade, a ne za mene. Ja sam razočarana u ovoj sustav, i u onaj prije jer sam živjela u bivšoj državi. Sada sam isto razočarana tako da ja ne vidim razlog zašto bi se vraćala. (S_14)

Ne bi se vratila radit u sustav jer sam pobigla iz sustava koji me više nije ispunjavao niti sam mogla nešto napraviti za korisnike s kojima sam radila. (S_16)

Fleksibilnost radnog vremena i sloboda u poslovanju za sve sugovornice je snažan motivacijski faktor zadržavanja u samozaposlenosti. Iako manji broj sugovornica fleksibilnost navodi kao važan aspekt za prijelaz u samozapošljavanje i to radi potrebe usklađivanja radnog i obiteljskog života, nakon godina iskustva u samozaposlenosti, sugovornice fleksibilnost ističu kao jednu od ključnih prednosti samozapošljavanja. Fleksibilnost im omogućuje uspostavljanje kontrole i veću slobodu koju smatraju da nisu imale u prethodnim standardnim zaposlenjima.

Pa ova fleksibilnost na koju se navikneš je meni možda najbolji dio samozaposlenosti i teško bi se priviknula da sad moram radit za nekog poslodavca koji ima fiksno radno vrijeme. To da mogu sama odlučivati kad ću radit i da mogu uzeti slobodan dan kad želim bez nekog dodatnog moljenja je meni iznimno važno postalo. Imam osjećaj kao da imam kontrolu nad svojim životom. (S_8)

Pa ne bi se vratila radit kod drugog jer sad sam se navikla radit ovako, fleksibilno. Sad imam slobodu da mogu organizirati privatni život. To mi je bilo presudno zašto nisam prihvaćala ponude za posao kod drugog poslodavca gdje sam mogla i puno bolje zarađivati. (S_9)

Sad radim puno optimalnije i učinkovitije od kad ne moram ići svaki dan na posao. Ta tortura svakodnevnog radnog vremena osam, devet sati da moraš boraviti u jednom uredu, jednom prostoru nema smisla nego je važno da se posao napravi.. Ja to vidim na sebi da sam učinkovitija kad tako radim. (S_8)

Fleksibilnost je sugovornicama važna u kontekstu strukture radnog dana, to jest planiranja radnih zadataka i organizacije poslova što im daje kontrolu i slobodu da samostalno odlučuju

kada i koliko će raditi u danu i tjednu te prilagoditi posao potrebama obitelji kada je to potrebno (npr. tijekom radnog vremena odvesti dijete u doktora ili obaviti neki drugi zadatak vezan za obitelj).

4.7. Iskustvo samozaposlenosti u pandemiji

Samozaposlene žene zahvaćane ovim istraživanjem uglavnom rade izvan kuće, to jest mjesto njihova rada nije unutar njihova kućanstva dominantno. Povremeno neke poslove povezane uz plaćeni rad obavljaju od kuće ali ipak većini sugovornica kućanstvo nije *radno mjesto*. Ta situacija se, doduše na kratki period, promijenila za većinu sugovornica u vrijeme pandemije izazvane virusom *Covid-19* kada je dom / kućanstvo zamijenilo radno mjesto / ured. Osim što se u vrijeme pandemije plaćeni rad prebacio u područje privatnog, u kućanstvo, isto se dogodilo i s obrazovanjem djece. S obzirom na to da je među sugovornicama s djecom prisutna neravnomjerna podjela kućanskih poslova i skrbi za djecu, sugovornice su bile dodatno opterećene većim zahtjevima koji su u tom periodu bili vezani za kućanstvo (dodatno čišćenje i dezinfekcija, učenje s djecom, planiranje igre i zabavno-edukativnih aktivnosti unutar kućanstva, emocionalna podrška itd.)

S obzirom na to da su poslovni subjekti svih sugovornica koncentrirani primarno u uslužnom sektoru koji je i bio najteže pogođen pandemijom, sve su sugovornice osjetile negativne financijske posljedice. Međutim, niti jedna sugovornica nije planirala niti je bila prisiljena zbog financijske situacije zatvoriti poslovanje. Kako bi premostile nedostatak prihoda od poslovanja neke sugovornice, uglavnom one koje posluju u djelatnostima uljepšavanja, marketinga, smještaja i ugostiteljstva, su koristile potpore za očuvanje radnih mjesta (*Vidi 4.5.6.*).

Iako su djelatnosti u kojima sugovornice posluju bile najviše pogođene pandemijom, većina sugovornica nije radile samo kratki period na početku pandemije kada je bila aktivna mjera potpunog zatvaranja (*eng. lockdown*), ali su u vrlo brzom periodu reorganizirale posao i prilagodile se *novim* uvjetima rada. Sve su osjetile financijske gubitke, od kojih su se još oporavljale u vrijeme intervjua, ali niti jedna sugovornica nije razmišljala o zatvaranju

poslovnog subjekta iako je rizik od gubitka zaposlenja u vrijeme pandemije bio znatno veći za samozaposlene nego za zaposlene u standardnim zaposlenjima.

Evo ovaj moj posao se odmah prilagodio novim okolnostima. Neke stvari su otkazane, ali kada su svi vidjeli da se posao mora odraditi brzo je sve prešlo online. Kupila sam dodatnu opremu i stalno sam radila. Pisano prevođenje je bilo istog intenziteta, a sve ostalo se vrlo brzo uhodalo i nastavilo po starome. (S_2)

U koroni sam više počela raditi online jer su ljudima terapije bile potrebne, a neki su u takvim stanjima da ne možeš prestati s njima raditi i reć': „dođi ti kad ovo prođe“. Tako da sam počela raditi online i nakon korone s nekima i nastavila tako. Kratko sam u tom periodu bila bez rada, možda par dana jer smo brzo počeli online i čim se moglo raditi pod maskama, mi smo krenuli. (S_14)

U vrijeme pandemije meni nije došlo do potpunog prekida rada, iako nije bilo nikakvih javnih događanja. Ja sam se u tom periodu prebacila na druge poslove. Prvo sam sredila neke zaostatke i završila sam svoju izložbu, a radila sam i studijski posao. Istina je da sam se totalno tada morala preorijentirati, ali nisam bila bez angažmana već sam radila drugi tip posla. (S_1)

Sugovornice su imale različita iskustva života i rada u vrijeme i nakon pandemije i to s obzirom na zanimanje i obiteljsku situaciju. Nisu sve sugovornice bile jednako opterećene poslom i obiteljskim zahtjevima. Sugovornice s maloljetnom djecom i one koje skrbe o starijim roditeljima su bile dodatno opterećene u odnosu na druge sugovornice i to zbog dodatnih obaveza i zahtjeva povezanih uz skrb ovisnih članova obitelji. S obzirom na to da su svi javni servisi za djecu (škole i vrtići) bili zatvoreni, obrazovanje i čuvanje djece je potpuno prebačeno u kućanstvo što je za većinu sugovornica bilo posebno teško jer su njihove svakodnevne obveze povezane uz ulogu majke i skrbnice dodatno proširene kada su donekle zamijenile učitelje / učiteljice budući da se nastava odvijala jedno vrijeme virtualno.

U pandemiji sam radila stalno i nije tu bilo nekih promjena ali više je zahtjevno bilo oko organizacije kućanstva jer ono dućani nisu radili pa je kćer bila doma jer nisu išli u školu. Mene najviše ta organizacija nabavke hrane ubila jer morao si paziti kad ćeš spizu napraviti pa da ima dovoljno doma maski i onih svi dezinficijensa, pa histerija oko cijepljenja...više je taj period nekako psihički ubijao. A i škola koju više nisam uopće mogla pratiti što se događa. (S_22)

U vrijeme pandemije sam jako puno radila, čak se posao utrostručio. Imala sam propusnicu kada je bio lockdown i radila sam i tad. S djecom je bilo malo teže jer škola je bila online. (S_7)

Većina sugovornica je cijelo vrijeme trajanja pandemije, čak i u periodu prisilnog zatvaranja, posao obavljala izvan kuće, a tek manji broj sugovornica od kuće⁴⁵. Ravnotežu poslovnog i obiteljskog života su u periodu pandemije lakše uspostavljale sugovornice koje nisu privremeno radile zbog prisilnog zatvaranja i kojima su djeca starija od 12 godina i sugovornice koje nisu imale obvezu skrbi o zavisnim članovima obitelji. Zahtjevima plaćenog rada posebno su opterećene sugovornice u djelatnostima koje su bile dodatno uređene posebnim zahtjevima sigurnosti i mjerama organizacije rada radi sprečavanja širenja virusa. Proživljeno iskustvo i zahtjevi iz plaćenog rada dovode ih u stanje slično posttraumatskom stresnom sindromu i socijalnom riziku potpune izoliranosti od bliskih članova obitelji i prijatelja.

Kada je došlo vrijeme korone meni se sve dodatno otežalo i morala sam biti stalno u domu u dvije smjene jer stalno je netko bio u izolaciji. To je bio jedan užas i kaos i ja nisam imala nikakav život i sve kontakte sam još izgubila. Meni je psihički to bio užas. Nikog nije bilo uz mene, sama potpuno uz sav taj posao i brigu za korisnike. Nikakve empatije niti razumijevanja od okoline, od nikog. Ja uopće ne znam kako sam preživjela. Ako u pandemiji nisam odustala, neću nikada (S_12)

⁴⁵ Podaci Eurofounda (2020) pokazuju da je na razini EU u Hrvatskoj najveći udio zaposlenika radio izvan kuće na različitim lokacijama (oko 40%), a od kuće je isključivo posao obavljao najmanji udio zaposlenih (manje od 20%) što je bio najniži udio zaposlenih na razini EU koji su radili isključivo od kuće u vrijeme pandemije.

Sugovornice koje su pružale dodatnu podršku i skrb bolesnim roditeljima navode da su bile pod stalnim stresom zbog straha od prenošenja bolesti na starije i bolesne roditelje koji su u tom periodu bili potpuno ovisni o sugovornicama.

Taj period korone je meni bio strašan. Moji roditelji su stariji i oni žive sami, tata mi je bio tada potpuno nepokretan, a majka je starija. Ja sam svaki dan išla pomagati im jer je patronažna sestra u tom periodu prestala dolaziti. Srećom tada sam uglavnom radila od kuće i svela sam direktan kontakt s ljudima na minimum jer sam se bojala da roditelje ne zarazim. To je bilo strašno kako sam se osjećala u tom periodu, stalno umorno. (S_17)

Potpuno nove okolnosti rada, prisilno zatvaranje i pojačani konflikt obiteljske i radne uloge sugovornica je posebno izražen u vrijeme pandemije koronavirusa, što kod sugovornica nije proizvelo promjenu percepcije njihova profesionalna identiteta niti ih je potaknulo na promjenu zaposlenja već su u specifičnim okolnostima nastojale pronaći strategije otpornosti i održavanja u samozaposlenosti.

4.8. Višestruke napetosti i balansiranje izazova privatnog i profesionalnog života

Analiza suodnosa privatnog i profesionalnog života prožima gotovo sva istraživačka pitanja ovog rada, a u ovom odjeljku poseban je fokus na međusobnoj povezanosti i sukobu radne i privatne uloge, to jest odnos zahtjeva i obveza koji proizlaze iz profesionalnog i privatnog života sugovornica. Razlike u intenzitetu sukoba između privatnog i profesionalnog života sugovornica pokazuju se s obzirom na karakteristike privatnog i obiteljskog života, odnosno majčinstvo, dob djece i iskazanu podršku partnera.

Uz analizu i interpretaciju sukoba svakodnevnih zahtjeva radnog i profesionalnog života sugovornica, ovo poglavlje problematizira i ideologiju obitelji u čijem su središtu sugovornice i njihov odnos s obitelji i partnerom, smještene između vlastitih očekivanja o ravnopravnoj podjeli kućanskog rada i uglavnom još uvijek tradicionalnih svakodnevnih obiteljskih praksi.

4.8.1. Životni multitasking

Uspostava ravnoteže između obiteljskog i radnog života za većinu sugovornica je bio snažan motivacijski faktor prilikom odlučivanja o samozapošljavanju. Fleksibilno radno vrijeme i mogućnost obavljanja privatnih i obiteljskih poslova u radno vrijeme, posebno onih koji se odnose na skrb o djeci, doprinose manjem osjećaju krivnje i stresa koji su sugovornice osjećale tijekom rada u standardnim oblicima zaposlenosti kada im nije bilo moguće tijekom radnog vremena ispuniti neke hitne i nužne zahtjeve iz obiteljskog života. Intenzitet i obim kućanskih poslova sugovornicama se nije smanjio prijelazom u samozapošljavanje, niti su one imale takva očekivanja, već su planirale da će samozapošljavanjem lakše uspostaviti ravnotežu privatnog i poslovnog života. Dakle, dio sugovornica samozapošljavanjem nastoji uspostaviti ravnotežu između radnog i obiteljskog života. Međutim, iako početno zamišljeno kao strategija usklađivanja radne i obiteljske uloge žena, samozapošljavanjem se u kućanstvu sugovornica ipak zadržavaju (ranije) uspostavljeni rodni odnosi u podjeli kućanskih poslova i skrbi o djeci.

Od kad sam samozaposlena puno mi je lakše uskladiti obaveze jer nisam vezana kruto za određeno radno vrijeme. Prije kada sam radila za druge, šefovi su inzistirali da se sjedi u uredu iako je posao potpuno obavljen, da se dolazi nedjeljom i praznikom. Zato je meni važno da sama mogu odlučiti kada ću raditi da mogu sve pohvatati i oko djece i posla. (S_8)

...što se tiče kućanskih poslova to je mene uvijek čekalo bez obzira koliko sam u danu radila i za koga sam radila. Uvijek je to bio moj posao čak i u vremenima kada sam radila i podizala ovaj posao od jutra do mraka pa čak i u vrijeme korone kad mi je bilo najteže i radila sam 24 sata. Svoju djecu sam od toga uvijek štitila i nisam htjela da to rade, ali je mene zato čekalo, tu nisam imala pomoć supruga. Mislila sam da će mi biti lakše kad se sama zaposlim, ali nije jer na ovom poslu moram biti stalno prisutna ili fizički ili dostupna na telefonu pa ako je frka odmah doletiti u dom. Tako da ako sam ja radila smjenu ujutro onda kuham večer prije, a ako bi radila popodne onda bi najčešće ujutro kuhala i pospremala kuću. Isto mi je tako bilo i kad sam radila za drugog, uvijek sam ja sve radila oko kuće. (S_12)

Kućanske poslove obavljam svakodnevno usputno kako što stignem, a onda vikendom malo više potegnem. Od kad radim za sebe to mi nije toliki stres i nije mi toliko teško s s kućom jer znam da ako gori da mogu doć' kasnije na posao ili izać' tijekom radnog vremena i napraviti što treba, ako treba odvest u doktora nekog ili na neko primanje, roditeljski što nisam mogla kada sam bila zaposlena u prijašnjeg poslodavca. To da možete izać' s posla puno znači jer satare vas zivkat nekog drugog da vam uskoči ili uzimat dan bolovanja ili godišnjeg radi toga. (S_7)

Različiti intenzitet sukoba između privatnog i obiteljskog života sugovornica proizlazi iz osobnih karakteristika sugovornica i nije povezan s oblikom samozaposlenosti, zanimanjem ni djelatnošću. Sugovornice koje nemaju djece uopće ili su im djeca punoljetna, kao i one sugovornice koje žive u samačkom kućanstvu navode da ih zahtjevi iz privatnog života ne opterećuju u većoj mjeri jer kućanske poslove obavljaju povremeno, uglavnom vikendom.

Od kada su mi sinovi otišli na studij imam puno više vremena za izlaske i druženje i osjećam se manje umorno. Možda je ovo ružno reći ali sada smo suprug i ja sami i ne dajem više toliko pozornosti kućanstvu. Iako muškarcima treba to kuhano uvijek biti spremno, a ja mogu npr. živjeti na salati. Pa eto to svakodnevno kuhanje je nešto što mi je još na glavi. Trebalo mi je vremena da prihvatim da ne mogu stići sve i onda sam jednostavno pustila taj kućanski posao i radim kad mi se da. Čisto je sve, ali ne stremim više radi toga i ne čistim kuću po noći, niti kuham po noći, kako sam prije radila. (S_14)

Ne usklađujem nikako posao, obitelj i kućanstvo. Kod mene to izgleda tako da se pet dana zaredom naručuje hrana ako je takav period da imam posla preko glave. Jedno vrijeme dok su mi djeca bila mala sam imala pomoć u kući, ali nemam više pa ja onda odrađujem taj dio oko održavanja kućanstva i čišćenja, ali se iskreno ne opterećujem time, radim kad stignem i što mi je prioritet. (S_2)

Uvijek je sve bilo oko kuće na meni i nije mi suprug oko toga pretjerano pomagao, jedino eto što nekad kuha, ali sad sam i ja pustila nekako, dala sam se u posao da ga dignem, a jel' roba opeglana stvarno me nije briga. Djece nemamo tako da je i to lakše. (S_14)

Skrb o djeci, pogotovo o zavisnoj (maloljetnoj) djeci, pokazuje se kao glavni čimbenik sukoba između obiteljske i radne uloge sugovornica. Sve sugovornice majke dominantno skrbe o djeci, a uloga partnera je u tom području uglavnom dodatna pomoć koja se odnosi na vožnju na izvannastavne aktivnosti, hranjenje i čuvanje djece dok su sugovornice na poslu. Kao i u slučaju raspodjele kućanskih poslova, sugovornice u većoj mjeri u odnosu na partnere skrbe o djeci. Osim svakodnevnih rutinskih poslova skrbi oko djece, sugovornice također uglavnom obavljaju sve poslove mentalnog i kognitivnog rada (učenje s djecom, razgovor i emocionalna podrška, planiranje organiziranih izvannastavnih aktivnosti i kognitivnog razvoja djece, planiranje zajedničkih aktivnosti vikendom, dogovaranje igre s drugom djecom, planiranje nabavke sezonske odjeće i obuće, planiranje rođendana itd.).

Kada sam krenula u ovo djeca su bila mala i tada mi je pomoć supruga bila značajna. Htjeli smo im priuštiti sve i glazbenu školu i sport, a kako mi živimo ovdje na selu onda to znači svakodnevne vožnje u grad. Te vožnje na izvannastavne aktivnosti je dijelom u početku nešto radio i suprug jer ja nisam uvijek imala vremena zbog posla. Onda je u jednom trenu sve palo na mene, jer moj je suprug takav, on jednostavno brzo odustane od svega.. tako da je mene i to u jednom trenutku zapalo. (S_12)

Vremena za obitelj je uvijek malo. Vikende ostavim za djecu i obitelj, i vrijeme dok djecu vozim na trening je neko naše vrijeme. Trudim se to malo vremena koje imamo da ga provedemo kvalitetno i dobro. Najgore mi je u biti radi škole. Kada dobiju npr. neku lošu ocjenu, npr. tricu, onda mene to nekako drži grižnja savjesti da je to zato jer sam kasno taj tjedan dolazila doma, ali onda to nadoknadim vikendom. (S_7)

4.8.2. Sustavi podrške u kućanstvu i u skrbi za djecu

Sve sugovornice se koriste nekim dodatnim oblikom pomoći i podrške u održavanju kućanstva. Dva su modela podrške i pomoći na koje se sugovornice oslanjaju u situacijama kada zbog zahtjeva iz plaćenog rada nisu u mogućnosti samostalno obaviti (neke) kućanske poslove i/ili skrbiti o djeci. To se odnosi na pomoć obitelji (partnera i roditelja) i usluge plaćene

pomoći u kući. Niti jedna sugovornica ne može se potpuno osloniti na partnera u smislu ravnopravnog preuzimanja kućanskih poslova i skrbi o djeci. U skladu s već postojećom literaturom o raspodjeli kućanskog rada i rodnim odnosima u kućanstvu, i nalazi ovog istraživanja pokazuju da je većina kućanskog rada i dalje u većoj mjeri obveza žena, a partneri / muževi se pozicioniraju kao ispomoć suprugama / partnericama jer tek povremeno preuzimaju neke kućanske poslove i skrbe o djeci, uglavnom kada su sugovornice odsutne iz kućanstva.

Raspodjela kućanskih poslova između sugovornica i njihovih partnera oslikava tradicionalne rodne uloge i prakse koje podupiru nejednakost u kućanstvu i obitelji, i to posebno kod starijih sugovornica. Sugovornice su svjesne vlastite neravnopravne pozicije u kućanstvu u odnosu na partnere uslijed nejednake raspodjele kućanskih poslova koju, iako nevoljko, prihvaćaju, a racionaliziraju je položajem žena na (široj) društvenoj razini te normama i vrijednostima patrijarhalnog društva i obitelji u kojima su njihovi partneri socijalizirani.

Moj muž mrtav hladan kaže da kućanski poslovi nisu muški poslovi, a onda su valjda ženski. Samo što je zanimljivo da i oni neki muški poslovi u kući i oko kuće nisu njegovi poslovi (smijeh), nego zovem ja meštra ili svog oca za neke popravke u kući ili u vrtu. Al malo se tu može napraviti, ne mijenjaju se oni jer su to naučili već doma kod roditelja. (S_7)

Teško je sve obaveze koje imam uskladiti i na sve stići jer i suprug isto radi, a on je nekako uvijek umoran i nema strpljenja s djecom pa uvijek ja moram s njima učiti. On uskoči kada treba čuvati djecu ili na neke aktivnosti ih odveze, ali glavnina svega oko njih i kućanstva je na meni.. A mislim muškarci su jednostavno takvi. (S_11)

Nemam ja baš prevelika očekivanja od njega u smislu neke pomoći u kući. Istina je da sudjeluje oko djeteta, i vozi u školu i dočekuje i odvest će gdje treba, ali po kući pomoći nema šanse. Na početku braka je meni to bilo neshvatljivo, ali onda vidiš da oni jednostavno ne funkcioniraju kao mi žene u smislu neke brige oko kućanstva i doma, a i društvo i obitelj im daje za pravo. Evo moj muž jednostavno ostavi sve nakon sebe ili kaže da neće oprat suđe, a ja ne mogu to ostavit da stoji. (S_21)

Sve po kući radim uglavnom sama i uvijek me to čekalo kad bi došla s posla. On je naučen da živi kao grof i to je tako. Valjda je našu generaciju još tako dopalo, ne znam, ali vidim danas ove mlađe da ne žele to prihvatiti, takvu poziciju i to je dobro...nek' se bore, jer mi smo satrane. (S_8)

4.8.2.1. Uloga partnera

Ukupno je dvadeset i jedna sugovornica u trenutku provedbe intervjua živjela u bračnom odnosu ili kohabitaciji, a tri sugovornice nisu bile u nikakvom partnerskom odnosu⁴⁶. Većina sugovornica ima djecu, i to uglavnom maloljetnu djecu s kojima žive u istom kućanstvu, a trećina sugovornica nema djece (*Vidi Tablicu 9. i potpoglavlje 4.3.1.*).

Kada je riječ o preuzimanju i obavljanju svakodnevnih kućanskih poslova većina sugovornica navodi da im partneri pomažu u obavljanju nekih kućanskih poslova uglavnom kada su one dodatno opterećene zahtjevima iz plaćenog rada i kada su zbog posla odsutne iz kućanstvo (npr. poslovna putovanja, prekovremeni rad). Među svakodnevnim kućanskim poslovima partneri sugovornica u većoj mjeri kuhaju u odnosu na njihov angažman u ostalim kućanskim poslovima. Također, skrb o djeci je ravnopravnije podijeljena među sugovornicama i partnerima, i to posebno zadaci koji se odnose na čuvanje i hranjenje djece, igru i vođenje na izvannastavne aktivnosti.

Jedino što eto je kuha dok me nema ili kada sam ja po cijeli dan na poslu, eto to je jedino što baš radi. (S_22)

Jedino kad bi moj muž bio prisiljen nešto raditi po kući je kad sam ja išla na službena putovanja (smijeh), ali i onda bi me po povratku dočekalo brdo robe jer ne zna upaliti mašinu. On bi sebi i djeci kupio novu robu, prije nego što bi je oprao.. mislim da je to dovoljno za znati (smijeh). Sada nakon toliko godina braka me uopće više nije briga hoće li nešto drugo napraviti, odustala sam jer nemam više snage i ne da mi se više govoriti. (S_8)

⁴⁶ Od tri sugovornice koje u vrijeme provedbe intervjua nisu živjele u partnerskom odnosu, jedna sugovornica je razvedena i netom prije provedbe intervjua je prekinula dugogodišnju vezu u koju je ušla kada je već bila samozaposlena.

Kuha dosta često i pomaže oko male [misli na dijete, op.a.], eto to radi uglavnom. Kad sam ja dugo odsutna onda sve ostalo radi, a moja mater mu tada pomaže, posebno čuvanjem male kada on radi. Dočeka mene posla kad se vratim, ali ne mogu se žaliti jer isto dosta on odrađuje kad mene nema. Kada sam ja doma, onda je on opušteniji (smijeh) (S_23)

Unatoč nedovoljnoj pomoći partnera u obavljanju kućanskih poslova, sugovornice su istaknule različite oblike (emocionalne) podrške koja se iskazuje u različitim situacijama i kroz različite aktivnosti (npr. plaćanje nekog tretmana za uljepšavanje, organizacija vikenda ili zajedničkog ručka u restoranu, kupovina poklona, iznenadno pospremanje doma ili izlazak s djecom da bi se sugovornica mogla naspavati itd.) Također, naglašavaju da im je emocionalna podrška partnera u razvoju karijera, posebno pri pokretanju vlastitog poslovanja i u trenucima *izgaranja*, iznimno značajna. U trenucima velikog radnog opterećenja, fizičkog umora i stresa sugovornice posebno cijene partnerovu podršku u vidu osnaživanja i vjerovanja i to posebno ističu sugovornice s maloljetnom djecom. Preuzimanje dijela obaveza skrbi o djeci je uz emocionalnu podršku sugovornicama važan motivacijski čimbenik za ostanak u samozaposlenosti. Sugovornice s djecom navode da im je ovaj tip neformalne emocionalne podrške važniji od pomoći u kućanstvu.

Imala sam i kada sam odlučila ući u samozapošljavanje podršku supruga koji je rekao: „ajde idi, snać ćemo se s jednom plaćom“. Imam podršku i danas, a najviše mi je ta podrška od supruga i obitelji bila potrebna jer sam trebala radi posla i raznih edukacija i konferencija putovati, a djeca su bila mala i još uvijek nesamostalna tako da mi je ta podrška bila važna jako. (S_14)

Pa moj suprug je u biti bio inicijator ideje jer on uvijek ima dobre ideje, ali njegova realizacija je ništa, on lako odustane. I dogodila se još jedna luda situacija da mi je prvo jedna socijalna radnica kada sam se raspitivala za pokrenuti posao rekla da ja ne mogu dobiti dozvolu za otvoriti dom ako nisam vjenčana. Uzmimo u obzir da je to bilo prije dvadeset godina, al' kada sam došla doma i rekla to svom suprugu onda mi je on bio još veća podrška i još više me nagovarao da krenem. Sjećam se još da je stalno govorio da

me neće valjda jedan papir spriječiti u naumu. Meni je tada ta njegova podrška dosta značila. (S_12)

Muž mi je tu desna ruka i imam od njega podršku. On mi je uvijek bio podrška, posebno da pokrenem sve ovo, vjerovao je u mene da mogu i to mi je puno značilo. (S_21)

Manji broj sugovornica koje nisu imale podršku partnera pri pokretanju vlastitog poslovanja nisu je imale ni u prethodnim zaposlenjima kada su radile za druge poslodavce. Izostanak podrške partnera pri promjeni zaposlenja ne navode kao prepreku za ulazak i/ili ostanak u samozaposlenosti. Za njih samozapošljavanje nije proizvelo nikakav značajan pomak niti razliku u vidu praktične i emocionalne potpore i podrške. To jest, sugovornice koje nisu imale podršku partnera prije samozapošljavanja su i dalje u istoj mjeri promjenom zaposlenja nepodržavane u kontekstu emocionalne podrške i kućanskih poslova, a što upućuje na uspostavljene tradicionalne rodne odnose i otpornu patrijarhalnu strukturu u obiteljima (nekih) sugovornica.

Moj bivši muž, valjda je zato i bivši (smijeh), nije imao neke ideje da ženu uopće treba podržavati pa mu je moja odluka o samozapošljavanju bila samo još jedna od stvari koje se njega nisu ticale. Ali mene nije to obeshrabrilo, baš naprotiv..(S_3)

Kako sam ja u posao krenula dosta kasno, u svojim kasnim četrdesetima, suprug je bio malo skeptičan prema tome. Ja sam razgovarala s njim prije konačne odluke, iako je odluka već u mojoj glavi bila donesena (smijeh).. On je predlagao kao da još neko vrijeme radim ovako na crno, pa bilo je tu pa kako ćeš, nemaš mušterije, tko će ti doć' i tako, ali djeca su mi bila podrška tako da mi je to bilo važno. Kasnije je meni suprug pomogao urediti prostor i namjestiti vrata tako da eto možda je i to podrška neka. On i danas to doživljava samo kao moj neki posao, kao da radim za nekog drugog, a ne vidi vrijednost u tome da u biti ja sama sebe zapošljam...valjda mu to udara na ego (smijeh..) (S_24)

Pa meni je muž dok sam radila u bivšoj firmi cijelo vrijeme govorio da se maknem jer da me tu ne cijene dovoljno. Međutim, kad sam se ja odlučila pokrenuti vlastiti posao onda sam vidjela da je jedno teorija i priča, a druga stvarnost. Nije sad to bila neka drama velika, ali ja sam njemu iznijela neku svoju viziju što bi ja s tim svojim poslom i on me na prvu podržao, a onda kada sam ja krenula u posao i kad je on vidio koliko mene nema doma i da nije ručak uvijek u uru kada njemu treba, kad je gladan (smijeh), onda je počeo s nekim negodovanjem kao pa koliko to radim, nikad me nema, a što je posebno smiješno jer njega nema pola godine doma zbog posla jer radi vani. Kad je on vidio da mene to ne dira previše, to njegovo negodovanje, onda je prestao i sad mogu reći da me podržava, Ali ova neka konkretna pomoć oko kuće ili moje mame o kojoj skrblim, pa to i nemam baš od njega. (S_17)

4.8.2.2. Dodatni sustavi podrške i pomoći u kućanstvu

U periodima većeg radnog opterećenja i vremenskog ograničenja za obavljanje kućanskih poslova sudionice se povremeno koriste vanjskim uslugama plaćene pomoći u kući kako bi kućanstvo održale urednim i čistim. Među sugovornicama koje žive u samačkom kućanstvu i onih koje žive u zajedničkom kućanstvu s partnerima / muževima nema razlika u dogovaranju i organizaciji vanjske plaćene pomoći u kući što ukazuje da sve sugovornice bez obzira na bračni status preuzimaju odgovornost upravljanja i organizacije kućanstva. Neravnopravna rodna raspodjela svakodnevnih kućanskih poslova i skrbi za djecu kod sugovornica koje žive u partnerskom odnosu zadržana je i upravljanju kućanstvom. Tako sve sugovornice samostalno dogovaraju i organiziraju vanjsku plaćenu pomoć u kućanskim poslovima i to za poslove čišćenja i pospremanja, peglanja i nabavke namirnica.

Imam jednu ženu koja dolazi povremeno za generalno čišćenje i zovem je ponekad kad se baš nagomila stvari koje ne stignem odraditi zbog posla. Kako mi i muž radi onda nam pomoć od te žene dobro dođe jer ove svakodnevne manje stvari po kući ja uspijem nekako odraditi, ali peglanje, koje mrzim, i tako neke veće stvari koje treba raditi satima, to stvarno ne stižem i onda zovem nju. (S_13)

Jednom u dva tjedna mi dolazi žena za čišćenje kuće i robu, za peglanje. Onda mi još dodatno dolazi jednom mjesečno za veliko čišćenje. (S_23)

Nosim jednoj ženi robu za peglanje i onda skupim u nje i jednom ili dva puta tjedno napravim narudžbu od jednog opg-a koji mi donosi povrće, a preko jedne aplikacije radim nabavku drugih namirnica i onda oni to donesu u neku uru. Navečer kad sidnem gledat neki film ili odmorit malo onda to napravim, ono tipkam po mobitelu i naručujem salatu, jogurte, sir (smijeh). (S_18)

Za skrb o djeci sugovornice ne koriste vanjsku plaćenu pomoć već javne servise, a roditelje (vlastite i partnerove) uključuju povremeno, najčešće kada su djeca bolesna i ako su sugovornice i partneri odsutni iz kućanstva zbog obveza povezanih uz plaćeni rad. Na pomoć roditelja, konkretno majki, za obavljanje nekih kućanskih poslova (kuhanja i pranja rublja), uz skrb o djeci, sugovornice se povremeno oslanjaju i to u periodima kada su odsutne iz kućanstva uslijed zadataka povezanih uz plaćeni rad (npr. prekovremeni rad, poslovna putovanja itd.).

Baka i dida nisu tu za čuvanje cijelo vrijeme već se trudimo da to bude par sati, oni su nam neki joker zovi koji uvijek možeš nazvati. Ja mislim da dijete treba ići u jaslice i vrtić, i moje ide, a baka i dida su tu povremeno za čuvanje kad ne može u jaslice ili ako smo muž i ja zauzeti popodne jer jaslice rade samo ujutro. Mislim sve je stvar dobre organizacije i ako to posložimo uz dogovore s njima sve ispadne ok. (S_21)

Kad sam ja baš zauzeta poslom cijeli dan onda muž preuzme djecu iz škole i onda nekad odu na ručak u njegove mame, nekad moja mama dođe doma pa im skuha i pričuva ih ako muž negdje mora izać. (S_18)

Moja mama nam nekad uskoči s kuhanjem kad ostajemo dulje na poslu i pokupi malu iz škole. Nije to baš tako često al' opet nekad se zna zaredat dana jer i muž radi takav posao, u bolnici radi, da se ne može računat da će uvijek bit doma u točnu uru... (S_23)

Odemo vikendom u mojih ili njegovih roditelja na ručak, a preko tjedna nam moja mater ili svekrva skuhaaju pa muž ili ja skupimo u onim malim tapaverima (smijeh). (S_7)

4.8.3. Izazovi majčinstva

Najučestaliji razlozi prekida u karijerama žena, osim onih povezanih uz rodnu segregaciju na tržištu rada, to jest nemogućnost pronalaska stabilnost zaposlenja, odnose se na izazove majčinstva i skrb o djeci. U prethodnim potpoglavljima 4.8.2.1. i 4.8.2.2. problematizira se (rodna) podjela skrbi o djeci među sugovornicama i njihovim partnerima te modeli dodatnih sustava podrške i pomoći na koje se sugovornice oslanjaju kada zbog zahtjeva povezanih s plaćenim radom i samozaposlenošću nisu u mogućnosti skrbiti za djecu. U ovom poglavlju naglasak je na osobnoj dimenziji sugovornica, emocionalnim stanjima i osjećajima koji su povezani s ulogom majke, odnosno s društveno determiniranim očekivanjima od uloge majke. Sugovornice majke su dosta emotivno prepričavale vlastita iskustva povezana uz djecu i majčinstvo i to posebno sugovornice koje su ranije prekidale porodiljni dopust. Većina sugovornica je prekinula ranije porodiljni dopust zbog statusa zaposlenja, to jest u trenutku rođenja djeteta bile su u statusu samostalne radnice ili su zapošljavale manji broj zaposlenika/ca na koje nisu bile u mogućnosti prenijeti radne obveze.

Dva mjeseca nakon poroda sam se morala vratit radit, a i prije toga sam cijelo vrijeme radila od doma. Ja sam u rodilištu bila s laptopom i stalno na mobitelu. Moja kolegica, koja je zaposlena kod mene, je obavljala više terenskog rada u tom periodu i radila poslove koje ja nisam mogla jer sam se slabo kretala zbog težine poroda. Kad ste vi vlasnica sve prolazi preko vas što znači da nemam ja taj luksuz da potpuno kolegici sve mogu prepustit i bit samo s bebom. Ja sam se dizala u četiri ujutro tada i radila bi do osam poslove koji se odnose na papirologiju i koji zahtijevaju koncentraciju i mir jer u tom periodu su muž i mala spavali. A onda bi nju nahranila i ostavila je s mojom majkom i onda od 8, 8.30 do četiri s različitim prekidima za izdavanje bi odradila sastanke, telefonske pozive i onda u četiri bi došla doma i bila s malom. Legla bi negdi oko jedanaest. (S_9)

Nakon što sam rodila prvo dijete sam se vratila radit nakon 26 dana. Na papiru sam ja formalno bila na porodiljnom koliko sam zakonski morala, a onda je muž uzeo onaj dio što očevi mogu uzeti jer sam ja prekinula porodiljni i formalno. Nakon drugog djeteta

sam se vratila raditi nakon tri mjeseca. To je užasno, ali poduzetništvo vas tjera na to, vi morate biti stalno prisutna jer ne bi ja ovo ništa sad imala da nije tako. (S_18)

Sugovornice koje su porodiljni dopust prekinule ranije naglašavaju financijske i profesionalne razloge ranijeg povratka na posao zbog čega osjećaju krivnju i u trenutku intervjua, godinama nakon proživljenog iskustva. Odluke o ranijem prekidu porodiljnog dopusta povezane su uz status samozaposlenih, to jest osjećaj nesigurnosti i stres koji se javlja kod sugovornica ako odbiju ponuđeni posao. Još uvijek sugovornice pronalaze načine kompenzacije vlastite krivnje što je djelomično povezano uz tradicionalnu percepciju uloge majke kao primarne skrbnice nakon rođenja djeteta, a dijelom je i rezultat vlastite emocionalne boli koju još uvijek osjećaju i koja je također posredovana očekivanjima društva od majki.

Ja nisam imala taj blaženi period porodiljnog u kojem sam trebala guštati s bebom i oporavljati se psihički i fizički. To je prošlo i to nikad neću osjetiti. I zbog toga mi je nekako žao, zbog tog vremena propuštenog s njom ali nisam mogla drugačije. (S_9)

Teško mi je bilo kad sam prekinula porodiljni. Ja i sad osjećam veliku grižnju savjesti što sam ranije prekinula porodiljni. (S_8)

Promjenjivo radno vrijeme i nepredvidive poslovne obaveze povremeno poremete svakodnevne rutine sugovornica, a što posebno pogađa sugovornice s maloljetnom djecom.

Propuštene obiteljske aktivnosti i vremenski ograničeni period koji provedu s djecom u danu i tjednu, sugovornice nadoknađuju planiranjem izleta i drugih zabavnih i obiteljskih aktivnosti vikendom ili koriste slobodne dane preko tjedna. Fleksibilnost koja proizlazi iz samozaposlenosti navode kao prednost posebno kada žele dodatno vrijeme provesti s djecom.

Nekad mi zna biti loše, nekako se osjećam loše kada dobiju neku lošu ocjenu u školi ili ne stignem na neku školsku aktivnost, iako se to baš trudim ne propustit, ali ako se dogodi onda mi bude krivo jer, evo npr. ovdje na selu gdje živim malo mama radi, većina ih ne radi i one stignu sve s djecom napraviti i učiti s njima i bolje ih pripremit za školu, a ja to ne stignem preko dana nego tek navečer kad dođem doma ili vikendom. Pa se trudim

nadoknadih im vikendima to što preko tjedna znam ostati duže na poslu ili radim cijeli dan. Ne bi htjela da se djeca osjećaju zaključeno, a i meni fali. (S_7)

Bude mi žal ako u tjednu svaku večer dolazim u ponoć kad oni već pođu leći, a onda se vidimo tek ujutro kad idu u vrtić i školu. Onda to pokušavam nekako nadoknadih ili vikendom da pođemo negdje ili preko tjedna ako mogu uzmem slobodan dan samo da budem s njima pa odemo u kino ili radimo ono što oni žele cijeli dan. (S_18)

Sugovornice koje planiraju biti majke nekad u budućnosti, a to nisu (još) ostvarile navode da su razlozi tome povezani uz plaćeni rad, odnosno velika preopterećenost poslovanjem i nemogućnost delegiranja radnih zadataka na druge zaposlenike, a što je posebno izraženo kod samostalnih radnica. Također, ukazuju da su zbog odluke o odgodi majčinstva nerijetko izložene neprimjerenim komentarima nekih članova obitelji i prijatelja zbog čega se osjećaju nelagodno.

Ja znam da meni kuća biološki sat (smijeh) ali dosta se ružno osjećam kad to čujem od drugih pa čak i kad je neka zezancija. Ne znam, kao da ne vrijedi to što sam sama sve postigla iz ničega i što pošteno radim i zarađujem, nego samo je ako si žena važno imati li dicitu. (S_5)

Nije da ja ne želim djecu nego nekako mi se stalno čini da nije još vrijeme jer posao sam tek pokrenula i sve nekako ovisi o meni, i kako ću sad pola godine to sve zaustavit. Niti ja mogu sebi priuštiti niti je to moguće. I jasno je meni i da su to neke godine već je fala bogu podsjećaju me svi (smijeh). (S_15)

4.9. Okolnosti regije i lokacije: perspektive života i samozapošljavanja žena

Iako su sve sugovornice radno aktivne i zaposlene tijekom cijele godine i ne prekidaju djelovanje poslovnog subjekta u periodu izvan sezone, većini je dinamika radne aktivnosti ipak određena lokacijom Dalmacije u kojoj su i rad i život pod utjecajem turizma. Među sugovornicama u tom pogledu postoje određene razlike s obzirom na zanimanje i osnovnu

djelatnost. Intenzitet rada i poslovnih zahtijeva tijekom turističke sezone tako opada među sugovornicama koje pružaju intelektualne, obrazovne i usluge psihoterapije, dok je među sugovornica koje pružaju usluge uljepšavanja intenzitet radnog opterećenja isti tijekom cijele godine, ali je struktura klijenata drugačija, to jest u ljetnim mjesecima turističke sezone klijenti su uglavnom turisti. Sugovornicama koje djeluju u sektoru ugostiteljstva, pružanja smještaja i organizacije događanja očekivano intenzitet poslovnih aktivnosti raste tijekom turističke sezone.

Liti je meni sve malo sporije jer škola ne radi ljeti i imam samo malo nešto nastave i uglavnom jedan na jedan satove, a i konferencije i takva javna događanja opadnu. Tako da je ljetni posao uglavnom meni onaj koji se tiče pisanih prijevoda. Ali evo ako bi gledala sad ovaj tjedan kada su se zaredale konferencije imam 3 dana u tjednu kada ujutro izađem iz kuće prije osam i dođem doma nešto malo iza osam. Nekad su dani takvi, a nekad samo imam pisani prijevod, kažem to je najčešće srpanj i kolovoz i onda mi je sporiji radni dan i mogu si prilagoditi koliko ću raditi dnevno, ali kako uvijek imam rokove onda to u jednom danu bude nekih šest, sedam sati prevođenja. (S_4)

Mogu reći samo da prvi mjesec radim slabije...sve ostalo radim dobro, ali najudarniji termini su mi peti, šesti, sedmi, deveti, deseti mjesec jer realno tada ima najviše kod nas događanja, koncerata na otvorenom, raznih festivala i kulturnih događanja...Ti mjeseci su mi baš ono bomba koliko ima posla...I dvanaesti mjesec što je opet radi božićnih događanja, sve je tada nekako ludo. Ajmo reći da mjeseci kada radim slabijeg intenziteta su prvi i drugi mjesec, a to su realno i mjeseci kada se u Dalmaciji ništa ne događa. (S_1)

Perspektiva razvoja samozapošljavanja (i karijera) žena u Dalmaciji ne može se razumjeti bez shvaćanja konteksta, to jest okolnosti u kojima se odvijaju. Domicilno naselje u Dalmaciji sugovornice sagledavaju u kontekstu doma i mjesta rada, odnosno kao rodni kraj s kojim ih povezuje obitelj i prijatelji te posao. Sugovornice ne razmišljaju o preseljenju, a kao glavni razlog tome navode zadovoljstvo kvalitetom života u Dalmaciji i poslovanjem koje su pokrenule.

Sugovornice koje žive u većim županijskim središtima također kao prednost života u dalmatinskim gradovima na obali navode kvalitetu života, a zadovoljne su i s mogućnostima osobnog razvoja i rasta poslovanja. Smatraju da im veći gradovi u Dalmaciji osiguravaju primjerene uvjete za profesionalni razvoj i ekonomski rast poslovanja.

Iskreno ne vidim razliku radim li ovaj posao ovdje ili u Zagrebu. A ono što je meni presudilo ostati ovdje nakon putovanja i različitih mjesta na kojima sam živjela je to što je kvaliteta života ovdje najbolja. Ne mogu uopće pojmiti da mi djeca nisu odrasla uz more. (S_14)

Razmišljala jesam o preseljenju radi posla na početku kada sam pokrenula svoj posao ali odlučila sam ostat ipak ovdje. Veliku je ulogu imala klima, to jest kvaliteta života, a druga stvar je što sam i stekla već tada neku reputaciju, neko ime...preseljenje u veći grad kao što je Zagreb ili druga država znači sve ispočetka i veća je konkurencija, a ja sam ipak ovdje imala neke poslove i znalo se za mene...(S_1)

Meni je ovdje dobro, ne razmišljam o preseljenju. Jesam jedan kratak period, to je bilo ono nakon studija, ali ništa ozbiljno. Kad sam se zaposlila više o tome nisam razmišljala. Danas ne razmišljam o tome niti imam potrebe jer ovdje žive svi moji, a i ovo je takva struka da često putujem. Nisam ograničena u poslu jer živim ovdje. I meni je ovdje život dobar. Mislim ima tih nekih ludih situacija, ono iz politike i društva, ali ovdje je život siguran, ugodan, zrak je čist, more. Profesionalno mi je isto sasvim dobro. (S_4)

U odnosu na ostale sugovornice iz većih gradova razlikuju se sugovornice iz izoliranijih područja Dalmacije koje također ne razmišljaju o preseljenju izvan domicilnog naselja, ali uočavaju ograničene mogućnosti profesionalnog razvoja u prometno i geografski izoliranom području gospodarski dominantno usmjerenom na sektor turizma i pružanje usluga.

Težinu života na otoku osjetite kad je jako jugo (smijeh) pa ne možete nigdi. Mi nemamo ništa ovdje pa za sve, od najmanjih stvari, moramo vatat trajekt i u grad.. (S_6)

Prometna izoliranost i turistifikacija života i rada sugovornica otežava ne samo profesionalni razvoj već i kvalitetu života. Koncentracija znanja i stručnih organizacija u većim gradovima i glavnom gradu posebno djeluje na visokoobrazovane sugovornice koje pružaju intelektualne usluge jer za dodatna usavršavanja izvan domicilnog naselja moraju izdvojiti dodatno vrijeme koje neće provesti u plaćenom radu, a što im zbog propuštene zarade stvara osjećaj nesigurnosti koji nastoje umanjiti dodatnim radom vikendom ili prekovremenim radom po povratku u domicilno naselje.

Pa ovdje nemamo baš puno mogućnosti profesionalnog usavršavanja. Vi za sve morate putovati u Zagreb. Potpuno smo izolirani po pitanju struke jer za svaku konferenciju ili dodatnu edukaciju moram na put. Malo je korona to promijenila pa je dio aktivnosti prebačen online tako da je to dobro došlo nama koji smo izolirani. Razmjena iskustava i umrežavanje su nešto što je nemoguće u ovako malom gradu. (S_14)

Okolnosti lokacije, osim na profesionalni život sugovornica, utječu i na kvalitetu njihova života. Posebno se izdvajaju sugovornice naseljene u litoralnim područjima županije s najvećim indeksom razvijenosti koje ukazuju na negativne efekte masovnog turizma što se prezentira u ekonomskim i društvenim aspektima njihova života.

Ovdje je živiti i raditi skupo i daleko. Izolirani smo kompletno. Malo sve skupa zna bit destimulirajuće jer mi kao da živimo u resortu u kojem se 1.11. ugasi svjetlo, a upali se 1.4., a sve između toga smo u nekim pripremama. Oporavljamo se od prošle sezone i istovremeno pripremamo za novu. Svak' radi šest puta više nego što bi trebao jer je sve podređeno tim 50, 60 tisuća stranaca koji nam dođu. Isto je tako i u mom poslu, sezona nam je udarnija jer ima više posla, ali i više problema. Najviše je problema sa zapošljavanjem ljudi jer nama radnu snagu uzmu strani vlasnici koji rade pola godine i plate više, a onda mi svi radimo posao za dvoje. (S_18)

Ono što meni ovdje fali je ono što mi kao osobi fali, a to je nekakav kulturni sadržaj, kina, kazališta, koncerti, muzeji...nekakva događanja jer ti ovdje ne možeš poći ni u restoran

kad hoćeš jer je zimi sve zatvoreno, a ljeti prepuno ljudi i taj sav sadržaj je namijenjen turistima. (S_19)

Dakle, različita iskustva života i rada sugovornica povezana su i s obilježjima domicilnih naselja; veličinom i lokacijom (obala – zaleđe) naselja unutar županija te razinom urbaniziranosti naselja na razini regije. Tako su sugovornice koje žive u izoliranim područjima (manji gradovi i sela u zaleđu županija i na otocima) posebno pogođene nedovoljno razvijenom gospodarskom i prometnom infrastrukturom koja je na razini svih županija očita već izvan granica županijskih središta.

Mogućnosti profesionalnog napredovanja žena u određenoj regiji nisu određene samo gospodarskim okolnostima već ih treba razmatrati i u kontekstu društveno-kulturne stvarnosti. Karijere, odnosno rad i zaposlenost žena i muškaraca su kulturno određeni, a upotrebom roda kao analitičke kategorije rasvjetljavaju se orodnjeni hijerarhijski odnosi moći i rodna podjela rada (*Vidi poglavlje 4.8. i pripadajuća potpoglavlja*). Iz priča sugovornica uočava se patrijarhalni okvir vrednovanja ženskog rada i zaposlenosti koji samozaposlenost žena, to jest rad žena općenito, ne percipira jednako vrijednim u odnosu na rad muškaraca.

Sredina je ovdje još dosta zadržta i odnos prema muškim poduzetnicima je potpuno drugačiji nego prema ženama. Situacija je danas malo bolja nego kad sam ja počinjala jer sam tada dobivala komentare tipa: „što 'oće ova mala?“ Danas je to malo drugačije, ali svejedno osjećaš drugačije da te se tretira, kao da ti tu nije mjesto. (S_18)

Mi nemamo niti stvaramo poticajno okruženje za poduzetništvo, a pogotovo za žene. Okolina te uopće ne podržava niti potiče, mi nemamo siguran prostor za podršku jedna drugoj i podržava nas se samo deklarativno kad se negdje u medijima promovira žensko poduzetništvo. (S_12)

Sjećam se jedne situacije kad mi je na jednom poslu koji sam došla odraditi direktor firme rekao da pozovem svog šefa. Pa sam mu rekla da sam taj šef ja (smijeh). Da ste vidjeli facu (smijeh). Njegov kiseli osmijeh i danas pamtim. (S_2)

4. 10. Rasprava

Narativno istraživanje o samozaposlenim ženama pokazuje kako rodni odnosi na tržištu rada te orodnjene prakse u obitelji facilitiraju samozapošljavanje kao strategiju samostalnog upravljanja karijerom i usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života žena. Preko pojedinačnih iskustava sugovornica kontekstualiziranih u određenom regionalnom kontekstu uočavaju se veze između pojedinačnih iskustava žena i širih društvenih struktura u kojima žive i rade.

Karijere sugovornica operacionalizirane su kao cjelina koja ima svoj kronološki slijed od prvog zaposlenja do samozapošljavanja. U ovom povezanom slijedu događaja zahvaćena su i radna i obiteljska iskustva sugovornica tijekom vremena specifična za kontekst razumijevanja karijernog puta žena. *Karijere čine složeni mozaik objektivnih iskustava i subjektivnih procjena što rezultira raznolikošću individualnih razmišljanja i načina na koji karijere mogu poprimiti oblik (De Vos, Van der Heijden, i Akkermans, 2020: 1).*

Karijerni trajektoriji žena ne slijede tradicionalni linearni obrazac karijera, za razliku od karijera muškaraca koje su tradicionalno linearnog tipa, već ih obilježavaju prekidi i promjene zaposlenja te propusnost granica između privatnog i poslovnog života (Mainiero i Sullivan, 2006). U sociološkim istraživanjima o karijerama prepoznaje se utjecaj roda kao uzročnog mehanizma rodne stratifikacije, odnosno nejednakosti na tržištu rada koje su produkt rodnih odnosa (Reskin, i Bielby, 2005). Rodni odnosi se i u ovom istraživanju pokazuju značajnima za razumijevanje karijera samozaposlenih žena, kao i prethodna iskustva zaposlenosti za različite poslodavce. Preko diskontinuiteta (promjena i prekida zaposlenja), otkrivaju se okolnosti profesionalnog puta sugovornica, akteri i događaji koji su ih usmjerili prema samozapošljavanju.

Većina sugovornica u samozapošljavanje prelazi iz plaćenog zaposlenja, a prethodna radna iskustva i radni aranžmani im se razlikuju što potvrđuje i početne pretpostavke o heterogenosti iskustava i karijernih trajektorija samozaposlenih žena. Većina sugovornica je tijekom karijera bila zaposlena u privatnom sektoru preko ugovora na određeno vrijeme, a tri sugovornice su bile zaposlene u javnom sektoru preko ugovora na neodređeno. Tri sugovornice su do samozapošljavanja radile isključivo preko ugovora o djelu ili autorskih ugovora što znači da su i prije pokretanja vlastitog poslovanja bile samozaposlene, ali bez registriranog obrta. Sve

tri sugovornice u samozaposlenost ulaze radi ostvarenja socijalnih prava i mogućnosti bolje zarade, ali također navode da su zaradom bile zadovoljne i prije samozapošljavanja. Razlog tome je što su najveći dio zarade ostvarivale radom za veće međunarodne kompanije u sektoru oglašavanja i kreativnih industrija u kojima se isplaćuju naknade (honorari) uglavnom veći od hrvatskog prosjeka. Rad žena u privatnom sektoru pokazuje se kao značajan prediktor promjene zaposlenja, odnosno žene zaposlene u privatnom sektoru imaju 2,4 puta veću šansu promijeniti zaposlenje radi brige o djeci u odnosu na žene zaposlene u javnom sektoru (Klasnić, 2017: 48).

Prethodna radna iskustva i status na tržištu rada pokazuju se značajnim u kontekstu motivacije žena za ulazak u samozaposlenost, ali utječu i na njihovu percepciju profesionalnog razvoja i aspiracije. Tako razlikujemo dva tipa samozaposlenih sugovornica; one koje u samozaposlenost uzlaze iz nužde kako bi uspostavile ekonomsku stabilnost i ostvarile određena socijalna prava koja ne uspijevaju ostvariti prethodnim zaposlenjem, te sugovornice koje u samozaposlenost ulaze iz prilike i s poduzetničkim aspiracijama. Naime, teorija o motivima ulaska u samozapošljavanje prema tzv. *push* i *pull* faktorima (Amit i Muller; 1995; Bögenhold i Staber, 1991; Dawson, Henley i Latreille, 2009) podloga je za uočavanje karijernih orijentacija samozaposlenih u dvije skupine. Prva skupina (*push*) obuhvaća osobe koje u samozaposlenost ne ulaze zbog poduzetničkih aspiracija, već nemaju alternativu i u samozaposlenost su *gurnute* (Dawson, Henley i Latreille, 2009) uslijed gubitka posla ili niza nepogodnih okolnosti vezanih uz trenutno zaposlenje koje žele promijeniti (npr. nezadovoljstvo uvjetima rada, potreba za neovisnošću i slobodom) (Amit i Muller; 1995; Bögenhold i Staber). Druga skupina samozaposlenih zahvaća osobe koje u samozaposlenost ulaze zbog uočavanja poslovnih prilika (Amit i Muller; 1995; Bögenhold i Staber, 1991; Dawson, Henley i Latreille, 2009). Ovaj teorijski model - *push* i *pull* - prikladan je za tumačenje samozapošljavanja muškaraca ili za usporedbu žena s muškarcima, ali ne i za razumijevanje razloga samozapošljavanja žena (Patrick, Stephens i Weinstein, 2016). Tek je djelomično primjenjiv u ovom istraživanju, a rodna i feministička optika tumačenja samozapošljavanja žena pokazuje se kao prikladniji analitički i interpretativni okvir za razumijevanje reprodukcije rodних odnosa i praksi u karijerama samozaposlenih žena.

Među sugovornicama uočava se heterogenost u odlukama o samozapošljavanju te utjecaj različitih individualnih, obiteljskih, ekonomskih i kulturnih čimbenika na samozapošljavanje (Patrick, Stephens i Weinstein, 2016). Utjecaj društveno-kulturnog konteksta na samozapošljavanje i karijerne trajektorije žena nije dovoljno istražen (Bullough i sur., 2022),

ali uvidom u stanje na tržištu rada i u politici jasno se pokazuje koji rodni režim, tradicionalni ili emancipacijski, uređuje odnose među rodovima u određenom društvu (Walby, 2005). Za strukturiranje ekonomije, a posebno za društvene odnose u zapošljavanju, važna je struktura političke zajednice jer politička moć omogućuje podržavanje strategija isključivanja ili uključivanja žena u društvene procese (Walby, 2005: 18). Tako žene koje žive u područjima s izraženijim progresivnim stavovima o rodnoj ravnopravnosti učestalije ulaze u samozapošljavanje (Patrick, Stephens i Weinstein, 2016: 368). To znači da društveno-kulturni kontekst oblikuje mogućnosti profesionalnog razvoja žena i određuje domet njihove participacije na tržištu rada. Ravnopravan pristup obiteljskom kapitalu, egalitarne obiteljske prakse u kućanstvu i modernizacijski stavovi o rodnoj ravnopravnosti stvaraju poticajno okruženje za profesionalni razvoj žena, dok tradicionalne patrijarhalne strukture u kućanstvu i u društvu usporavaju ekonomsku emancipaciju žena i rodnu ravnopravnost.

Modernizacijski stavovi i vrijednosti o rodnoj ravnopravnosti u Hrvatskoj su tek djelomično usvojeni, a u obiteljskoj sferi i dalje dominiraju patrijarhalni odnosi i prakse (Tomić Koludrović i sur., 2018: 113; 117). Uz Liku, Banovinu i Sjevernu Hrvatsku u Dalmaciji su žene češće suočene s diskriminacijom na radnom mjestu, a Dalmacija je i među regijama u kojima je zabilježen najniži interes za pitanja rodne ravnopravnosti (Galić i Kamenov, 2011: 89). Razlog tome može biti što se u Dalmaciji i žene i muškarci izjašnjavaju religioznima više od prosjeka Hrvatske (Tomić Koludrović i sur., 2018: 17). Podjela kućanskog rada u Dalmaciji ocrta patrijarhalnu strukturu i obiteljske prakse s obzirom na to da žene i dalje, unatoč zaposlenosti, obavljaju većinu kućanskog rada. Sve svakodnevne kućanske poslove (kuhanje, glačanje, pranje suđa i rublja, čišćenje) i dalje dominantno obavljaju žene, a tek se manje razlike između žena i muškaraca uočavaju u poslovima kupovine hrane (Tomić Koludrović i sur., 2018: 102). Muškarci u *dalmatinskim kućanstvima* u odnosu na žene češće obavljaju poslove održavanja automobila, popravaka u kući i plaćanje računa. Ravnomjernije podijeljeni posao 'plaćanje računa' koje obavlja 61% muškaraca u odnosu na 39% žena (Tomić Koludrović i sur., 2018) ne bi trebalo striktno gledati kao emancipacijsku praksu već sagledavati u kontekstu drugih obiteljskih karakteristika rodnih odnosa u dalmatinskim obiteljima. U Dalmaciji među vlasnicima nekretnina dominiraju muškarci, a muškarci u odnosu na žene učestalije u kućanstvu donose odluke o svakodnevnim troškovima (Tomić Koludrović i sur., 2018), a ako tome pridodamo 'plaćanje računa' kojeg češće obavljaju muškarci može se zaključiti da u Dalmaciji i dalje dominiraju kućanstva u kojima muškarac ima odlike starješine koji dominantno

kontrolira obiteljskim novcem i kapitalom te donosi odluke. Dakle, društvene okolnosti u kojima žene zahvaćene ovim istraživanjem razvijaju svoje karijere i ulaze u samozaposlenost su tek djelomično podržavajuće s obzirom na strukturaciju tradicionalnih rodni obrazaca u obitelji i u društvenom okruženju (regije). Tradicionalnost rodnog režima Dalmacije ocrtava se kroz obiteljske i organizacijske prakse i odnose koje sugovornice iskazuju kroz svoje priče. Obiteljski rodni režim u kojem su smještene sugovornice razmatra se preko odnosa s roditeljima i njihova utjecaja na profesionalno usmjeravanje sugovornica u fazi socijalizacije i prijelazu u samozapošljavanje, te kroz odnos s partnerom. Većina sugovornica je odluku o samozapošljavanju donijela samostalno što upućuje na emancipacijske prakse sugovornica u planiranju karijere, ali ipak su tek djelomične jer dio sugovornica traži potvrdu za donesenu odluku od roditelja i partnera. Roditelji nekih sugovornica iskazuju nezadovoljstvo i skepsu prema samozapošljavanju i to pogotovo kod sugovornica koje su bile zaposlene u javnom sektoru, te sugovornica s malom djecom. Zaposlenje u javnom sektoru i u tzv. ženskim zanimanjima (nastavnica, socijalna radnica) sa stabilnim osmosatnim radnim vremenom roditelji sugovornica smatraju prikladnijim oblikom zaposlenja za žene, pogotovo majke što upućuje na očekivanja prema ženama u skladu s tradicionalnim rodnim ulogama i vrijednostima. Rodni stereotipi u privatnim korporacijama u kojima su sugovornice prethodno bile zaposlene djeluju kao *push* faktor, to jest *gurnuli* su dio sugovornica u samozapošljavanje, isto kao i smanjene mogućnosti pronalaska stabilnog zaposlenja starijih i mlađih sugovornica uslijed rodne i dobne segregacije na tržištu rada. U kontekstu motivacijskih faktora koji su potaknuli žene na samozapošljavanje, treba ukazati i na sugovornice koje ističu ulogu svoje majke u ranim fazama socijalizacije. Zaposlenost majke i preuzimanje uloge glavne hraniteljice obitelji pozitivno utječe na sugovornice pri donošenju profesionalnih odluka i potiče ih na samostalno upravljanje karijerom prema vlastitim ciljevima.

Struktura samozaposlenosti sugovornica i njihova iskustva rada odražavaju gospodarska kretanja regije u kojoj je život i rad uglavnom usmjeren na turizam. Dalmaciju sugovornice doživljavaju kao dom, odnosno rodni kraj s kojim su povezane od djetinjstva. Uglavnom su zadovoljne kvalitetom života i rada i ne razmišljaju o preseljenju izvan Dalmacije. Specifičnost lokalnog konteksta stvara razlike među sugovornicama kada je riječ o mogućnostima profesionalnog razvoja. Urbane ekonomske i infrastrukturne prednosti srednjih i većih gradova omogućuju sugovornicama bolju zaradu, profesionalni razvoj i ekonomski rast poslovanja u usporedbi sa sugovornicama koje žive u izoliranim manjim naseljima na otocima i u zaleđu i

koje nemaju jednake prilike i mogućnosti profesionalnog usavršavanja i razvoja poslovnog subjekta kao one sugovornice koje žive i rade u razvijenim naseljima na obali. Najbolju perspektivu razvoja imaju sugovornice u gradovima na obali što je očekivano s obzirom na veći stupanj razvoja gradova uz obalu te subregionalne nejednakosti u Dalmaciji. Također, sugovornice iz manjih i izoliranih naselja imaju slabije razvijene profesionalne mreže te se više oslanjaju na podršku obitelji, partnera i bliskih prijatelja, a u poslovanju i pružanju usluga uglavnom su usmjerene na lokalno stanovništvo s kojima razvijaju dobre (prijateljske) odnose.

Karijere starijih sugovornica od ulaska na tržište rada do trenutka prekida radnog odnosa ili prijelaza u nestandardne oblike zaposlenja imaju linearnu putanju, to jest stabilniju u odnosu na putanje mlađih sugovornica koje su tijekom karijera više puta mijenjale zaposlenje. Sve sugovornice starije dobi su veći dio karijere radile u jednog poslodavca što je bilo uobičajeno u tadašnjim društveno-gospodarskim okolnostima kada su zaposlenici veći ili cijeli svoj radni vijek proveli kod istog poslodavca. Linearnost karijernih putanja starijih sugovornica prekinuta je zbog organizacijskih čimbenika na koje sugovornice nisu mogle utjecati. Tako se dio starijih sugovornica odlučuje na promjenu zaposlenja i prijelaz u samozaposlenost zbog nezadovoljstva uvjetima rada, osjećaja izgaranja i zbog potrebe za dodatnim profesionalnim razvojem u struci. Karijerni trajektoriji ovih sugovornica vezani su uz rad i zaposlenost u javnom sektoru u zanimanjima nastavnice i socijalne radnice. Nezadovoljstvo i zasićenje ovih sugovornica povezano je uz nemogućnost napredovanja unutar birokratski posloženih organizacija javnog sektora u kojima iz njihove perspektive ne postoji mogućnost profesionalnog napredovanja i razvoja u polju. Sugovornice nisu bile motivirane napredovanjem do upravljačkih položaja u organizacijama javnog sektora već željom za dodatnim osobnim i profesionalnim razvojem u struci, a osjećaj nezadovoljstva i izgaranja objašnjavaju neučinkovitošću birokratiziranog sustava i strogom hijerarhijom.

Nezadovoljne mogućnostima profesionalnog razvoja i napredovanja su bile i sugovornice koje su radile prije samozapošljavanja u većim korporacijama u privatnom sektoru. Ove sugovornice ukazuju na odnose moći i orodnjene prakse napredovanja u organizacijama u kojima su muškarci na upravljačkim i menadžerskim pozicijama. Naime, specifične kadrovske prakse oblikovane rodnim stereotipima o muškarcima kao boljim menadžerima utječu na vertikalnu mobilnost unutar organizacija. Nakon što se rodni odnosi i stereotipi institucionaliziraju unutar formalnih struktura teško se i sporo mijenjaju te otežavaju napredovanje žena (Baron, 1991 u Reskin, i McBrier, 2000: 212). Također, istraživanja

pokazuju da formaliziranje kadrovskih praksi i transparentan sustav zapošljavanja i napredovanja unutar organizacija smanjuje udio muškaraca na upravljačkim pozicijama, a povećava udio žena (Reskin, i McBrier, 2000). U ovom istraživanju iz iskustava sugovornica koje su prije samozapošljavanja bile zaposlene u većim organizacijama u privatnom sektoru saznajemo o prisustvu neformalnih socijalnih mreža unutar organizacija iz kojih su žene potpuno isključene, a koje se prelijevaju u kadrovske i organizacijske prakse te stvaraju diskriminatorno radno okruženje u kojem su žene u odnosu na svoje muške kolege više opterećene radnim zadacima, ali imaju manje prilika za napredovanje.

Starije sugovornice koje su prethodno radile u privatnom sektoru u samozaposlenost uglavnom ulaze iz nužde, ali uslijed različitih okolnosti. Jedna sugovornica u samozaposlenost ulazi iz nezaposlenosti, to jest iz rada u *sivoj ekonomiji* i to nakon gubitka posla uslijed zatvaranja firme. Druga sugovornica u samozaposlenost ulazi iz radnog odnosa, to jest iz privatne tvrtke koja se nakon ekonomske krize 2008. godine nije financijski oporavila što je rezultiralo smanjivanjem broja radnika/ca i nižim plaćama. Obje sugovornice tumače svoje samozapošljavanje kao jedini izbor zbog ograničenih mogućnosti pronalaska stabilnog zaposlenja s obzirom na njihovu dob.

Starije sugovornice, isto kao i mlađe sugovornice se nakon razočaravajućih iskustava i nepodržavajućih okolnosti na tržištu rada (npr. nemogućnost pronalaska stabilnog zaposlenja; sezonalnost tržišta rada) okreću prema sebi i odlučuju pokrenuti vlastito poslovanje, što ukazuje na sličnost karijernih obrazaca s obzirom na dob sugovornica. To jest iskustvo dobne segregacije na tržištu rada uopćava prilike i razloge samozapošljavanja mlađih i starijih sugovornica koje samozapošljavanje percipiraju kao najbolji izbor s obzirom na okolnosti na tržištu rada koje ne nudi mogućnost stabilnog zaposlenja za žene starije od pedeset godina i za mlade bez više godina radnog iskustva. Očekivano, mlađe sugovornice imaju optimističniji pogled prema budućnosti i karijeri u samozaposlenosti, dok se kod starijih sugovornica primjećuje više utilitaran pogled na samozaposlenost. Samozapošljavanjem starije sugovornice nastoje ostvariti ekonomsku stabilnost i potrebne godine radnog staža radi ostvarenja uvjeta na mirovinu i ostalih socijalnih prava, a mlađe sugovornice pokretanje vlastitog poslovanja i samozaposlenost vide kao dugoročan karijerni put i ostvarenje profesionalnog uspjeha. Starije i mlađe sugovornice u nepovoljnom položaju na tržištu rada prenošenjem vlastitih iskustava o nemogućnosti pronalaska stabilnog zaposlenja daju i društvenu kritiku uvjetima zapošljavanja

za mlađe i starije žene u okolnostima segregiranog tržišta rada i regije usmjerene uglavnom na turizam i sezonsko zapošljavanje.

Sugovornice koje iz nezaposlenosti prelaze u samozaposlenost su koristile potpore za samozapošljavanje, a osim potpora za samozapošljavanje, to jest za pokretanje poslovanja neke sugovornice su koristile i potpore jedinica lokalne i regionalne samouprave (uglavnom manje iznose za kupnju uredske opreme) te državne potpore za očuvanje radnih mjesta u vrijeme pandemije izazvane koronavirusom. Osobe koje u samozaposlenost ulaze iz nezaposlenosti uz potpore za samozapošljavanje imaju veće izgleda da ostanu izvan nezaposlenosti što potpore za samozapošljavanje pokazuje kao učinkovite mjere za poboljšanje perspektiva na tržištu rada nezaposlenima (Zilić i Srhoj, 2021: 21).

U periodu pandemije sugovornice su bile izložene većem financijskom riziku, ali niti jedna nije razmišljala o zatvaranju poslovanja i povratku u standardne oblike zaposlenosti. Financijske gubitke nisu nadoknadile ni godinu dana nakon pandemije, ali su optimistične po pitanju financijske stabilizacije s obzirom na to da im se broj klijenata i poslova povećavao.

Stavovi i iskustva sugovornica s državnim potporama za očuvanje radnih mjesta u vrijeme pandemije se razlikuju s obzirom na status sugovornica. Tako su potporama bile djelomično zadovoljne samostalne sugovornice, ali ne i sugovornice s dodatnim zaposlenicima iz razloga što su financijske potpore za očuvanje radnih mjesta bile određene za isplatu plaća zaposlenicima i radnicima ali ne i vlasnicima obrta (osim ako su u statusu samostalnih radnika/ca). Ove sugovornice iskazuju nezadovoljstvo i ogorčenost prema državi čije prakse percipiraju kao nepoštene i nepodržavajuće za poduzetništvo. Samozaposlene osobe koje su u periodu prisilnog prekida rada koristile potpore za očuvanje radnih mjesta imaju potencijal bržeg oporavka nakon financijske krize uzrokovane pandemijom *Covida-19* (Graeber, Kritikos i Seebauer, 2021). Većina sugovornica koje su koristile različite potpore za samozapošljavanje smatraju ih previše administrativno opterećenim, ali i djelomično učinkovitim te populističkim. Nalazi ovog istraživanja u skladu su i s ranije provedenim istraživanjem u kojem vlasnici mikropoduzeća u Hrvatskoj izražavaju višestruke zamjerke prema državi, a odnos države prema poduzetnicima vide kao nepodržavajući (Peternel i Doolan, 2023). Izražavaju frustracije zbog hrvatskog zakonodavnog okvira koje prema njihovim iskazima destimulira poduzetništvo u Hrvatskoj, a državne inspekcije percipiraju kao tlačitelje što se posebno intenzivira u vrijeme pandemije (Peternel i Doolan, 2023).

Kod svih sugovornica su postojali višestruki razlozi prijelaza u samozapošljavanje i oni se isprepleću. Među sugovornicama s mlađom djecom ključan motiv prijelaza u samozaposlenost povezan je uz izazov majčinstva i skrb o djeci zbog čega samozaposlene sugovornice osjećaj stalno umor i stres, a što se dodatno pojačava u kriznim radnim i životnim situacijama (npr. pandemija izazvana virusom *Covid-19*) (Petts, Carlson i Pepin, 2021). Višestruka opterećenost samozaposlenih majki u pandemijsko vrijeme povezana je rodnim odnosima u kućanstvu, ali i s promijenjenim okolnostima života i rada kada je obrazovanje, čuvanje i odgoj djece potpuno prebačen u kućanstvo. Neformalni sustavi podrške, na primjer pomoć roditelja i suradnica u čuvanju djece i obavljanje nekih poslovnih zadataka bez naknade, sugovornicama su bile posebno vrijedne u periodu prisilnog prekida rada i do povratka djece u vrtiće i škole. Sugovornicama promijenjene okolnosti rada nisu stvarale veći stres u radnom procesu, ali jesu povećane potrebe obitelji, to jest skrb o starijim članovima obitelji (roditeljima) i o djeci vrtićke i osnovnoškolske dobi. Svakodnevne rutine skrbi o djeci narušene su jer su javni servisi bili zatvoreni, a zbog mjera karantene sugovornice se nisu mogle osloniti na pomoć roditelja i drugih plaćenih oblika pomoći. Kod sugovornica s djecom postoje razlike u razini stresa i opterećenosti tijekom pandemije i to s obzirom na dob djece i sudjelovanje partnera u poslovima skrbi. Uključenost supruga / partnera u brigu o djeci, posebno tijekom pandemije, pozitivno utječe na odnose u kućanstvu jer ublažava opterećenje majki i stres s kojim su posebno suočene u periodu financijske krize i školovanja od kuće (Petts, Carlson i Pepin, 2021).

Sugovornice s mlađom djecom osjećaju veću razinu stresa za razliku od majki djece iznad 12 godina starosti koje su period prisilnog prekida rada usporedile s godišnjim odmorom, to jest vrijeme su provodile isključivo s djecom i partnerom radeći ono što ih opušta i ispunjava. Također, izostanak stresora povezanih uz intenzivno majčinstvo, kao što je vožnja i usklađivanje izvannastavnih aktivnosti i školskih obveza, omogućuje majkama u vrijeme pandemije opuštenije svakodnevne rutine unatoč prebacivanju školskih i poslovnih obveza u dom (Yan i sur., 2022; White i sur., 2003).

Sugovornice s malom djecom u odnosu na ostale sugovornice u uzorku češće naglašavaju potrebe obitelji kao jedan od razloga prijelaza u samozaposlenost, ali i veći intenzitet sukoba radne i obiteljske uloge. Uspostavljanje ravnoteže između radnog i obiteljskog života iskazuje se kao potreba kod svih sugovornica, a samozapošljavanje se zbog fleksibilnosti i slobode upravljanja vremenom čini kao najbolja strategija usklađivanja radne i obiteljske uloge (Annink i den Dulk, 2012).

S obzirom na intenzitet zahtjeva povezanih s radom i obitelji sugovornice odnos profesionalne i obiteljske sfere života percipiraju u smislu konflikta, odnosno kao dva područja života koja je nemoguće uskladiti unatoč većoj slobodi i fleksibilnost radnog vremena koja proizlazi iz samozaposlenosti. Konflikt profesionalne i obiteljske uloge oblik je *sukoba među ulogama u kojem su pritisci i zahtjevi iz domene posla (obitelji) i obitelji (posla) nekompatibilni, odnosno sudjelovanje u radnoj (obiteljskoj) ulozi je otežano sudjelovanjem u obiteljskoj (radnoj) ulozi* (Greenhaus i Beutell, 1985: 77). Autonomija i mogućnost samostalnog uređivanja radnog vremena sugovornice s malom djecom ističu kao glavnu prednost samozaposlenosti i preduvjet za usklađivanje radne i obiteljske uloge te jedan od ključnih motiva koji ih održava u samozaposlenosti. Međutim, iz priča sugovornica jasno je da unatoč mogućnosti prilagodbe nekih radnih zadataka zahtjevima i potrebama obitelji, konflikt obiteljske i radne uloge i dalje je prisutan te vrlo intenzivan. Samozaposlenost ne garantira uspostavu ravnoteže obiteljskog i profesionalnog života, to jest *ograničena je velikim radnim opterećenjem i odgovornošću za opstanak poslovanja* (Annink i den Dulk, 2012: 396). Zato je u budućim istraživanjima, s obzirom na heterogenost skupine samozaposlenih žena, potrebno dodatno istražiti utjecaj karakteristika samozaposlenosti na obiteljski i profesionalni život (Zerwas, 2019).

Na intenzitet sukoba radne i obiteljske uloge kod sugovornica zamjećuje se utjecaj različitih čimbenika, kao što su: dob, zanimanje, djeca i dostupni sustavi podrške u kućanstvu. Najveći sukob radne i obiteljske uloge osjećaju sugovornice s mlađom djecom i one u dobi do 39 godina starosti, zatim visokoobrazovane sugovornice koje pružaju intelektualne usluge te samozaposlene žene koje dominantno obavljaju poslove u kućanstvu bez dodatnih sustava podrške. Karakteristike samozaposlenosti (samostalne radnice ili samozaposlene s dodatnim zaposlenicima) ne utječu na intenzitet sukoba obitelj – posao, ali jesu na intenzitet sukoba posao – obitelj koji je izraženiji kod samostalno zaposlenih sugovornica i onih koje rade od kuće (Jurik, 1998), te visokoobrazovanih sugovornica u profesionalnim zanimanjima.

Skrb o djeci se u odnosu na ostale kućanske poslove ravnopravnije raspoređuje među sugovornicama i njihovim partnerima što je u skladu i s nalazima drugih istraživanja (Klasnić, 2017; Tomić Koludrović, 2015; Tomić Koludrović i sur., 2018). Međutim, to se odnosi samo na dio poslova (čuvanje i hranjenje djece, igru i vođenje na izvannastavne aktivnosti) i najčešće u situacijama kada sugovornice nisu prisutne u kućanstvu zbog prekovremenog rada ili putovanja. Dodatni sustav podrške u skrbi za djecu sugovornicama i njihovim partnerima su,

uz javne servise, i roditelji tzv. *baka servis*. Plaćenu pomoć skrbi za djecu sugovornice ne koriste, već plaćenu pomoć u kućanstvu povremeno koriste za poslove čišćenja i pospremanja, peglanja rublja i nabavke hrane.

Sve sugovornice sudjelovanje partnera u kućanskom radu i skrbi o djeci percipiraju kao pomoć, a ne kao ravnopravno podijeljene obveze što ukazuje da su njihove obiteljske prakse uspostavljene na tradicionalnom rodnom režimu koji se održava unatoč nekim emancipacijskim praksama u kućanstvu. To znači da se samozapošljavanjem odnosi sugovornica s partnerom i rodna podjela kućanskog rada i skrbi o djeci značajno ne mijenjaju u odnosu na period prije samozapošljavanja. Naime, rezultati ovog istraživanja u skladu su s ranije provedenim istraživanjima o rodnim odnosima u obitelji koji ukazuju da se tradicionalni rodni režim u kućanstvu (značajno) ne mijenjaju unatoč zapošljavanju žena i njihovom ekonomskom emancipacijom (Klasnić, 2017; Loscocco, 1997; Walby, 2005). Očito zaposlenje sugovornicama u nestandardnim oblicima rada i zaposlenosti koje im omogućuje veću fleksibilnost radnog vremena, kao ni vlasništvo nad poslovnim subjektom koje im omogućuje ekonomsku neovisnost, značajno ne mijenjaju patrijarhalnu strukturu njihovih obitelji.

Usporedbom različitih iskustava sugovornica uočavaju se dva oblika podrške partnera; preuzimanje dijela kućanskih poslova i brige o djeci te emocionalna podrška. Samozaposlene žene emocionalnu podršku partnera ističu značajnom prilikom pokretanja poslovanja i u održavanju motivacije za ostanak u samozaposlenosti (Belghiti-Mahut, 2020). Kod manjeg broja sugovornica podrška partnera izostaje, a riječ je o starijim sugovornicama koje nisu podržane od partnera uopće. Podrška partnera samozaposlenim ženama nije dosljedna, ovisi o specifičnim situacijama, nekim karakteristikama sugovornica i rodnim odnosima u kućanstvu. Mlađe sugovornice i one čiji partneri više sudjeluju u kućanskom radu (posebno u skrbi o djeci) imaju veću podršku partnera u odnosu na starije sugovornice. Sugovornicama partneri iskazuju veću podršku najčešće u kriznim situacijama (veliko radno opterećenje, malodušnost sugovornica, strah od budućnosti, financijski rizici itd.) i tada se uglavnom radi o emocionalnoj podršci koja se afirmira razgovorima ohrabivanja te iznenađenjima u vidu zajedničkog slobodnog vremena (npr. kratko vikend putovanje, zajednički ručak izvan kućanstva itd.). Također, sugovornice s djecom podršku partnera percipiraju značajnijom u odnosu na ostale sugovornice, a razlog tome je što sugovornice s djecom posebno značajnim vidom podrške percipiraju partnerovo preuzimanje dijela poslova skrbi o djeci. Sugovornice koje iskazuju veće poduzetničke aspiracije u odnosu na druge sugovornice i imaju dodatne zaposlenike/ce ne

percipiraju partnerovu podršku previše značajnom, iako je osjećaju. Poduzetnice zbog izraženog individualizma i dugotrajnog iskustva oslanjanja na same sebe, često ne smatraju partnersku podršku pretjerano nužnom, a prednost daju profesionalnim i institucionalnim sustavima potpore (Belghiti-Mahut, 2020). Stabilno financijsko stanje i zaposlenost supruga, samozaposlenim ženama snažan je faktor podrške koji im smanjuje osjećaj rizika za obitelj u slučaju da njihovo poslovanje propadne (Vadnjaj i Vadnjaj, 2013).

Prekidi u karijerama sugovornica smještaju se oko dva razloga; a to su rođenje djeteta i bolest djece te nezaposlenost uslijed otkaza ugovora o radu odlukom poslodavca. U oba slučaja prekidi zaposlenja sugovornica su tek djelomični. Odnosno većina sugovornica je tijekom porodiljnog dopusta obavljala zadatke iz plaćenog rada. Također, sugovornice koje su bile u statusu nezaposlenih prije samozapošljavanja su cijelo vrijeme radile, ali bez ugovora o radu, to jest u *sivoj ekonomiji*.

Slična iskustva porodiljnog dopusta imale su sugovornice koje su u tom trenutku bile zaposlene kod poslodavaca u privatnom sektoru i samozaposlene sugovornice. Obje grupe sugovornica su tijekom porodiljnog dopusta bile uključene u radne procese i obavljale su određene radne zadatke te se nisu mogle potpuno isključiti iz radnog procesa. Zaposlenost u javnom sektoru se pokazuje stabilnijim tipom zaposlenja u kontekstu radnih i socijalnih prava. To jest, sugovornice koje su tijekom porodiljnog dopusta bile zaposlene u javnom sektoru imale su mogućnost korištenja porodiljnog dopusta bez dodatnih zahtjeva poslodavaca za obavljanjem radnih zadataka. Međutim, dugotrajna zaposlenost u javnom sektoru sugovornicama ne omogućuje profesionalni razvoj i napredovanje unutar organizacijske strukture te ih dovodi do profesionalnog zasićenja i izgaranja. Sve sugovornice koje u samozaposlenost prelaze iz javnog sektora ukazuju na nezadovoljstvo birokratiziranim i hijerarhijski organiziranim javnim sustavom koji je nepodržavajući za profesionalni i osobni razvoj stručnjaka /stručnjakinja. Vjerojatno na ovakva proživljena iskustva sugovornica utječu i specifičnosti sektora u kojima su bile prethodno zaposlene skoro dva desetljeća, a to su sustav obrazovanja i socijalne skrbi u kojima su radnici/e slabije plaćeni za svoj rad i višestruko opterećeni zahtjevima iz plaćenog rada i birokratiziranog sustava.

Sve sugovornice su stalno radno angažirane i aktivne u poslovnim procesima primarne djelatnosti poslovnog subjekta i dodatno obavljaju poslove vođenja i upravljanja poslovnim subjektom. Većini sugovornica se obim posla povećao prijelazom u samozaposlenost, ali nezadovoljstvo koje su osjećale u prethodnom zaposlenju prijelazom u samozaposlenost

prestaje. Posebno su samozapošljavanjem i profesionalnim razvojem zadovoljne sugovornice koje su prethodno radile u javnom sektoru i visokoobrazovane sugovornice koje djeluju u samostalnim djelatnostima. Sugovornice su zadovoljne financijskim stanjem nakon prijelaza u samozaposlenost, a povratak u standardne oblike zaposlenosti ne planiraju. Samostalne radnice osjećaju veći radni intenzitet u odnosu na samozaposlene s dodatnim zaposlenicima jer nemaju mogućnost preusmjeriti posao na druge zaposlenike/ce pa poslovne zadatke često obavljaju tijekom cijelog dana i vikendom uz povremene prekide radi obavljanja kućanskih poslova (kuhanje, nabavka namirnica, pospremanje). S druge strane, samozaposlene sugovornice s dodatnim zaposlenicima preuzimaju zahtjevnije radne zadatke i rad vikendom zbog čega tek manji broj sugovornica koristi godišnji odmor. Sugovornice starije dobi češće idu na godišnji odmor u odnosu na ostale sugovornice, a bolovanje koriste tek u trenutku hospitalizacije i uslijed težih zdravstvenih problema.

Stalna uključenost u radne procese i dostupnost klijentima i tijekom porodiljnog dopusta, preskakanje godišnjeg odmora i bolovanja, raniji prekid porodiljnog dopusta i povrataka na posao radi obveza plaćenog rada, individualizacija, nemogućnost kolektivnog pregovaranja zbog heterogenosti skupine, stresni radni uvjeti, te socijalna i financijska nesigurnost obilježja su prekarne zaposlenosti specifični za nestandardna zaposlenja (Gerber, 2022). Među samozaposlenima prekarne uvjeti rada posebno su izraženi kod samostalnih radnika/ca s jednim klijentom ili poslodavcem, to jest kod ekonomski ovisnih samozaposlenika/ca (Reuschke i Zhang, 2022). S obzirom na to da samozaposleni samostalno donose odluke vezane za posao pa tako i one koje ih održavaju u stalnoj povezanosti s radnim procesom čini se da su samozaposleni i samoprekarni. Međutim, ovaj „samoizabrani“ način rada (stalna dostupnost, cjelodnevni rad bez godišnjeg odmora i bolovanja, itd.) povezan je s iskustvom nesigurnosti, strahom od gubitka zarade i posla, te neuspjehom ukoliko se prestane s radom (Lorey, 2014). Zato „odabir“ prekarne zaposlenosti (samozaposlenih) treba kontekstualizirati, odnosno razmatrati u kontekstu kapitalističkih proizvodnih odnosa i suvremenog tržišta rada.

Zaključno se može reći da su sugovornice pričanjem vlastitih iskustava položaj (samo)zaposlenih žena smještenih unutar institucija javnog i privatnog rodnog režima u specifičnom regionalnom kontekstu redefinirale kao javno pitanje. Preko ispričanih iskustava samozaposlenih žena uočava se značaj *postajanja* samozaposlenom koje se događa tijekom vremena, a razmatra se preko kronologije radnih iskustava situiranih u određenom društvenom kontekstu i u interakciji s privatnim praksama. Potvrđuje se utjecaj roda u radnom i obiteljskom

životu samozaposlenih žena u Dalmaciji, ali se uočava i značaj emancipacijskih javnih i egalitarnih obiteljskih praksi, kao i pozitivnog utjecaja dekonstruiranih tradicionalnih rodni uloga i to već u ranim fazama socijalizacije što doprinosi poticajnom okruženju za (samo)zaposlenost žena.

5. Zaključak

Teorijski i pojmovni okvir rada smješten je unutar sociologije rada i roda koji daju okvir za razumijevanje specifičnosti karijernih trajektorija žena u kontekstu rodnih odnosa na tržištu rada i u obitelji. Kroz cijeli istraživački proces slijedeća je logika narativnog istraživanja koje je prikladno za istraživanje bogatih iskustava u kojima se otkrivaju slojevi utjecaja rodnog režima i depriviranosti žena, ali i stalnih pokušaja žena u uspostavi autonomije nad vlastitim životom preko emancipacijskih praksi u obitelji i u planiranju karijere.

Podaci su analizirani primjenom tematske analize, a u prvoj fazi tematske analize izrađeni su sažetci svake priče preko kojih razumijevamo specifičnosti i putanje karijernih trajektorija žena, te sličnosti u obrascima karijera, okolnosti promjena zaposlenja i prijelaza u samozapošljavanje. Preko pet tematskih cjelina prikazani su i interpretirani podaci prikupljeni tijekom narativnih intervjua (*detaljnije za raspravu i nalaze vidi u poglavlju 4. i 4.10*). Nalazi pokazuju heterogenost iskustava samozaposlenih žena s obzirom na dob, bračni status, majčinstvo, zanimanje i prijelaz u samozaposlenost, ali ne i s obzirom na neke karakteristike samozaposlenosti što bi u budućim istraživanjima trebalo dodatno istražiti.

Interakcija između roda i mjesta, to jest društveno-kulturnog prostora regije važna je za razumijevanje okolnosti profesionalnog razvoja žena i doživljaja samozaposlenih žena i njihovih karijera u određenom društveno-kulturnom okruženju u kojem one žive i rade. Regiju samozaposlene žene doživljaju kao rodni kraj koji im unatoč negativnim efektima turizma, to jest sezonalnosti života i rada, ipak pruža mogućnosti za kvalitetan obiteljski život i profesionalni razvoj. Kvalitetu života sugovornice postavljaju s obzirom na ugodnost prirodnog okoliša Dalmacije i lokaciju u kojoj imaju jake socijalne mreže (profesionalne, obiteljske i prijateljske). Razlike na razini regije postoje s obzirom na veličinu naselja i infrastrukturu koja je u manjim izoliranim mjestima zapuštena, te se uspostavlja kao ograničavajući čimbenik za proširenje poslovanja i profesionalni napredak. Gospodarske okolnosti Dalmacije određuju dinamiku rada i života posebno u periodima turističke sezone kada su sugovornice u određenim djelatnostima (npr. one koje pružaju usluge smještaja i uljepšavanja) posebno radno aktivne za razliku od sugovornica koje pružaju intelektualne usluge čija je radna aktivnost u ljetnim mjesecima niža nego u ostalim mjesecima u godini. S obzirom na nedovoljno istraženu samozaposlenost u Dalmaciji nalazi se interpretiraju i postavljaju u odnosu na širi teorijski i empirijski okvir o zaposlenosti i poduzetništvu žena dok se nalazi iz ekspertnih intervjua koriste

u izradi protokola i kao nadopuna teorijskim uvidima o samozaposlenosti u regionalnom ključu. Ranije provedena istraživanja o poduzetničkim aktivnostima na razini regija Europske unije pokazuju da su urbana središta nosioci (nacionalnog) gospodarskog rasta i pokretački poduzetničkih aktivnosti koje su motivirane prilikama na tržištu rada, dok smanjenje zaposlenosti na razini regija i urbanih središta zemalja članica Europske unije povećava poduzetništvo iz nužde (Bosma i Sternberg, 2014).

Samozaposlenost sugovornicama omogućava ekonomsku stabilizaciju i bolju zaradu u odnosu na prethodna zaposlenja u privatnom i javnom sektoru. U tom kontekstu samozaposlenost pruža razvojni i ekonomski potencijal na mikro razini, ali i na makro razini jer veća zarada i ekonomski kapital samozaposlenih doprinosi i gospodarskom rastu i otvaranju novih radnih mjesta na razini regije. Ipak, riječ je o malim i srednjim poduzetnicama s manjim brojem zaposlenih ili bez dodatnih zaposlenika/ca zbog čega su neke konkretnije analize o njihovom doprinosu gospodarskom rastu ograničene, ali financijskim kapitalom i poslovanjem doprinose smanjenju nezaposlenosti i ekonomskom progresu Dalmacije, te stvaraju poticajno okruženje za emancipacijske prakse i dokidanje patrijarhalizma u javnom i privatnom.

Unatoč otežanim radnim uvjetima i privremenim prekidima rada tijekom pandemije sugovornice nisu bile financijski značajno ugrožene niti su razmišljale o zatvaranju poslovanja i povratku u standardne oblike zaposlenja što pokazuje i određenu otpornost samozaposlenih u uslužnim djelatnostima u Dalmaciji i brzu prilagodbu novim okolnostima rada i poslovanja. Održivosti u samozaposlenosti sugovornica u kriznim vremenima pandemije svakako je doprinijela i pomoć države putem potpora za očuvanje radnih mjesta prema čemu samozaposlene žene imaju pozitivan stav, ali različita iskustva kao i s drugim oblicima financijskih potpora za poduzetništvo žena. Sugovornice potpore vide kao dobar alat za smanjenje nejednakosti šansi na početku razvoja poslovanja, ali su i vrlo kritički pozicionirane spram ovog oblika podrške samozapošljavanja žena jer ih percipiraju kao alat političkog pozicioniranja donositelja odluka.

Iz perspektive stručnjaka/inja intervjuiranih u ovom istraživanju, samozapošljavanje žena percipira se u kontekstu njihovog doprinosa gospodarskom rastu i razvoju regije Dalmacije, te kao jedan od alata smanjenja nezaposlenosti i profesionalnog razvoja žena s poduzetničkim aspiracijama. Međutim, uvjeti rada i poslovanje samozaposlenih žena ne sagledavaju kroz rodnu optiku niti samozapošljavanje vide kao nesiguran oblik zaposlenja, već (ne)uspjeh poslovanja interpretiraju u kontekstu individualnih sposobnosti. Na mikro razini

(samo)zapošljavanje jest jedan od načina ekonomskog osnaživanja žena i preduvjet za moguću uspostavu egalitarnijih praksi u privatnom i obiteljskom životu. Ekonomsko osnaživanje žena omogućuje ženama utjecaj na širenje prostora emancipacije iz privatnosti u javni život i u različitim područjima privatnog života putem pregovaranja za ravnopravnom raspodjelom neplaćenog rada kućanstvu, ali ipak se i ovim istraživanjem pokazuje otpornost patrijarhalizma u obiteljskim praksama bez obzira na ekonomsku jakost i (samo)zaposlenost žena.

Nalazi ovog istraživanja doprinose literaturi o karijerama žena, odnosno radnim trajektorijama žena koje prelaze u samozaposlenost. Odluka o prijelazu u samozaposlenost sagledava se u kontekstu ovog istraživanja kao prekretnica, to jest ključni događaj tijekom karijernog puta samozaposlenih žena. Ovim istraživanjem potvrđuje se da karijere žena nisu jednosmjerne i oblikovane su pod utjecajem različitih individualnih, radnih, obiteljskih i društvenih čimbenika koji kod svih samozaposlenih žena nemaju jednak utjecaj niti su kod svih isti čimbenici utjecali na promjene i prekide zaposlenja i konačno samozapošljavanje.

S obzirom na utjecaj različitih čimbenika na karijerne putanje samozaposlenih žena, ali i s obzirom na neke društvene i obiteljske okolnosti (npr. učestalost iskustava diskriminacije na tržištu rada, nemogućnost napredovanja u organizaciji ili na prethodnom zaposlenju, odnos s roditeljima tijekom socijalizacije, odnos s partnerom i iskustva patrijarhalnih praksi) ovo istraživanje ukazuje na postojanje različitih karijernih obrazaca žena u određenom društvenom kontekstu. Potvrđuje se nužnost primjene intersekcijskog pristupa u analizi i interpretaciji nalaza istraživanja o zaposlenosti žena s obzirom da individualne karakteristike žena, te obiteljske i društvene okolnosti daju različite profesionalne rezultate i utječu na karijerne putanje.

Glavni doprinos ovog istraživanja je i u dubinskom razumijevanju razloga i motiva samozapošljavanja žena u nepodržavajućem društvenom okruženju u kojem postoji podrška zaposlenosti i radnoj aktivnosti žena u onoj mjeri u kojoj se značajnije ne mijenja tradicionalna uloga žene, to jest u kojem je i dalje snažno zastupljena percepcija da se žena unatoč zahtjevima profesionalnog života primarno treba posvetiti obiteljskim zahtjevima i skrbi za djecu. S obzirom na to da su im životne pozicije oblikovane rodnom neravnopravnošću u obitelji i na tržištu rada žene pronalaze različite strategije za ublažavanje intenziteta zahtjeva radne i obiteljske uloge. U tom kontekstu samozapošljavanje postavljaju kao strategiju pomoću koje nastoje uspostaviti ravnotežu između obiteljske i radne uloge, održati svoju ekonomsku neovisnost i samostalno odlučivati o smjerovima karijernog puta.

6. Popis literature

1. Adamović, M. (2011). *Žene i društvena moć*. Zagreb: Plejada.
2. Amit, R., i Muller, E. (1995). "Push" and "Pull" Entrepreneurship. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 12(4), 64–80. doi:10.1080/08276331.1995.10600505
3. Anketa o radnoj snazi – zaposlenost (2023). Statističko izvješće; pristupljeno: <https://podaci.dzs.hr/hr/podaci/trziste-rada/zaposlenost-anketa-o-radnoj-snazi/> (18.04.2023.).
4. Annink, A., Dulk, L. i Steijn, B. (2016). Work–Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe. *Social Indicators Research* 126(2); 571-593. DOI: 10.1007/s11205-015-0899-4
5. Annink, A. i den Dulk, L. (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance?, *Community, Work & Family*, 15:4, 383-402, doi:10.1080/13668803.2012.723901
6. Arum, R., i Müller, W. (ur.). (2004). *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton University Press.
7. Arthur, M. B., Inkson, K., i Pringle, J. K. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. SAGE Publications Ltd.
8. Ashforth, B. E. i Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88–115. <https://doi.org/10.2307/258824>
9. Baxter, J., Hewitt, B., i Haynes, M. (2008). Life course transitions and housework: Marriage, parenthood, and time on housework. *Journal of Marriage and Family*, 70(2), 259–272. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00479.x>
10. Baxter, J. i Hewitt, B. (2013). Negotiating Domestic Labor: Women's Earnings and Housework Time in Australia. *Feminist Economics*, 19:1, 29-53. DOI: [10.1080/13545701.2012.744138](https://doi.org/10.1080/13545701.2012.744138)
11. Baxter J., Buchler S., Perales F. i Western, M. (2014). A Life-Changing Event: First Births and Men's and Women's Attitudes to Mothering and Gender Divisions of Labor. *Social Forces* 93(3): 989–1014. <https://doi.org/10.1093/sf/sou103>
12. Bejaković, P. (2022). Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. *Političke analize* 11(41); 13-21. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/403494>; (01.09. 2023.)

13. Belghiti-Mahut, S., Lafont, A., Rodhain, A., Rodhain, F. (2020). Women's entrepreneurial narrative: making sense of the partner's role. *International Journal of Sustainable Society* 12 (1); 19-35. DOI: 10.1504/IJSSOC.2020.105009
14. Bettac, E.L. i Probst, T.M. (2021), Work–family conflict, sleep, and health: A comparison of traditional and self-employed workers, *International Journal of Manpower*, 42/2, 240-259. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2019-0106>
15. Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., i Robinson, J. P. (2000). Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228. doi:10.2307/2675569
16. Bittman, M., England, P., Sayer, L., Folbre, N., i Matheson, G. (2003). When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186–214. <https://doi.org/10.1086/378341>
17. Bittman, M., i Folbre, N. (ur.). (2004). *Family Time: The Social Organization of Care* (prvo izdanje). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203411650>
18. Blaikie, N. (2000). *Designing Social Research. The Logic of Anticipation*. Oxford: Polity.
19. Blaikie, N. i Priest, J. (2017). *Social Research: Paradigms in Action, 1st edition*. Polity Press.
20. Boden, R. (1999). Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Difference Selection. *American Journal of Economic and Sociology*, 58, 71-83. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1999.tb03285.x>
21. Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A. B., i Machin, S. (2020). Solo Self-Employment and Alternative Work Arrangements: A Cross-Country Perspective on the Changing Composition of Jobs. *The Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 170–195. <https://www.jstor.org/stable/26873534>
22. Bögenhold, D., i Staber, U. (1991). The Decline and Rise of Self-Employment. *Work, Employment and Society*, 5(2), 223-239. <https://doi.org/10.1177/0950017091005002005>
23. Bogner, A.; Littig, B. i Menz, W. (ur.) (2009). *Interviewing Experts*. Palgrave Macmillan London. <https://doi.org/10.1057/9780230244276>
24. Bosma N. i Sternberg, R. (2014) Entrepreneurship as an Urban Event? Empirical Evidence from European Cities, *Regional Studies*, 48:6, 1016-1033, DOI: [10.1080/00343404.2014.904041](https://doi.org/10.1080/00343404.2014.904041)

25. Botrić, V. (2012). Regional differences in self-employment: evidence from Croatia. *Economic research - Ekonomska istraživanja, Special Issue* (1), 243-266. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/103237>
26. Botrić, V. i Tomić, I. (2016). Self-employment of the young and the old: exploring effects of the crisis in Croatia. *Radni materijali EIZ-a*, (3), 1-30.; <https://hrcak.srce.hr/160089>
27. Bozzon, R. i Murgia, A. (2021) Work-family conflict in Europe. A focus on the heterogeneity of self-employment. *Community, Work & Family*, 24:1, 93-113, DOI: [10.1080/13668803.2020.1809995](https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1809995)
28. Bourdieu, P. (1986). „The Forms of Capital“, u: Richardson, J. (ur.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood; 241-258.
29. Butković, H. i Samardžija, V. (2018). Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose (IRMO).
30. Braun, V. i Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis: a practical guide*. SAGE Publications.
31. Brinkmann, S. (2013). *Qualitative Interviewing. Understanding Qualitative Research*. Oxford University Press.
32. Bruner, J. (1990). *Acts of Meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
33. Burchell, BJ., i Coutts, AP. (2019). The Experience of Self-Employment Among Young People: An Exploratory Analysis of 28 Low- to Middle-Income Countries. *American Behavioral Scientist*, 63(2), 147-165. <https://doi.org/10.1177/0002764218794240>
34. Bullough, A., Guelich, U., Manolova, TS. i Schjoedt, L. (2022). Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. *Small Bus Econ* 58, 985–996. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00429-6>
35. Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
36. Carr, D. (1996). Two Paths to Self-Employment?: Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980. *Work and Occupations*, 23(1), 26-53. <https://doi.org/10.1177/0730888496023001003>
37. CEPOR (2022). Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2021. Mala i srednja poduzeća u hrvatskoj u uvjetima pandemije bolesti covid-19. Zagreb: CEPOR – Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva. Dostupno na:

<https://www.cepor.hr/wp-content/uploads/2015/03/CEPOR-Mala-i-srednja-poduze%C4%87a-u-HR-u-vrijeme-pandemije-COVID-19.pdf> (01.09.2023.)

38. Clandinin, D.J. i Connelly, F.M. (2000). *Narrative Inquiry: Experience and Story in Qualitative Research*. Jossey-Bass, San Francisco.
39. Cohen, L. (2014). *Imagining Women's Careers*. Oxford University Press.
40. Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1208–1233. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>
41. Connelly, R. (1992). Self-employment and providing child care. *Demography* 29, 17–29. <https://doi.org/10.2307/2061360>
42. Craig, L., i Mullan, K. (2010). Parenthood, Gender and Work-Family Time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1344–1361. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00769.x>
43. Creswell, John W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (drugo izdanje)*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
44. Creswell, John W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (četvrto izdanje)*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
45. Czarniawska, B. (2004). *Narratives in Social Science Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849209502>
46. Čudina-Obradović, M. i Obradović, J. (2001). Sukob obiteljskih i radnih uloga: uzroci, posljedice i neriješeni istraživački problemi. *Društvena istraživanja*, 10 (4-5 (54-55)), 791-819. <https://hrcak.srce.hr/20004>; pristupljeno: 09.10. 2023.
47. Daly, K. (1992). The Fit Between Qualitative Research and Characteristics of Families., u: Gilgun, J. F.; Day, K. i Handel, G. (ur.) *Qualitative Methods in Family Research*. Newbury Park, CA: Sage.
48. Daminger, A. (2019). The Cognitive Dimension of Household Labor. *American Sociological Review*, 84(4), 609-633. <https://doi.org/10.1177/0003122419859007>
49. Dawson, C.J., Henley, A. i Latreille, P. (2009). *Why do Individuals Choose Self-Employment?*. IZA Discussion Paper No. 3974, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1336091>
50. Dean, L., Churchill, B., i Ruppanner, L. (2021). The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload women and mothers. *Community, Work & Family* 25(3); 1–17. DOI:[10.1080/13668803.2021.2002813](https://doi.org/10.1080/13668803.2021.2002813)

51. Denzin, N.K. (2009). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods, third edition*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
52. Denzin, N.K. i Lincoln Y.S. (ur.) (2011). *The Sage Handbook of Qualitative Research, fourth edition*. Thousand Oaks, CA: Sage.
53. DeVault, M. L. (1991). *Feeding the family: the social organization of caring as gendered work*. Chicago: University of Chicago Press.
54. De Vos, A., Van der Heijden, B.I., i Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
55. Dey, I. (1993). *Qualitative Data Analysis: A User Friendly Guide for Social Scientists, first edition*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203412497>
56. Dex, S. (2010). „Can State Policies Produce Equality in Housework?“ u: Treas, J. i Drobnič, S. (ur). *Dividing the Domestic. Men, Women, and Household Work in Cross - National Perspective*, 79-104. Stanford University Press.
57. Dobrotić, I., Matković, T. i Baran, J. (2010). Zaposlenost žena i pristup sustavu predškolske skrbi za djecu u Hrvatskoj: postoji li veza?. *Revija za socijalnu politiku*, 17 (3), 363-385. <https://doi.org/10.3935/rsp.v17i3.924>
58. Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*, 22 (3), 353-374. <https://doi.org/10.3935/rsp.v22i3.1258>
59. Državni zavod za statistiku (2023). Statistika u nizu, Stanovništvo, <https://podaci.dzs.hr/hr/statistika-u-nizu/>, pristupljeno: 18. 04. 2023.
60. Državni zavod za statistiku (2023). Žene i muškarci u Hrvatskoj 2023., https://podaci.dzs.hr/media/cr5nm1o5/women_and_man_2023.pdf, pristupljeno: 09.10. 2023.
61. Dunn, T. i Holtz-Eakin, D. (2000). Financial Capital, Human Capital, and the Transition to Self-Employment: Evidence from Intergenerational Links. *Journal of Labor Economics* 18(2); 282-305. DOI: 10.1086/209959
62. Edgell, S., Gottfried, H., i Granter, E. (2015). *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781473915206>
63. Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

64. Erickson, R. J. (1993). Reconceptualizing Family Work: The Effect of Emotion Work on Perceptions of Marital Quality. *Journal of Marriage and Family*, 55(4), 888–900. <https://doi.org/10.2307/352770>
65. Erlich, V.S. (1971). *Jugoslavenska porodica u transformaciji: studija u tri stotine sela, (drugo izdanje)*. Zagreb: Liber.
66. Europsko gospodarstvo od početka tisućljeća - statistički portret, 2019. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy_2019/trad/hr_hr/index.html?lang=hr (16. 03. 2023.)
67. Europski institut za ravnopravnost spolova (2022). *The COVID-19 pandemic and care*. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_equality_index_2022_corr.pdf (14.10.2023).
68. Eurostat (2023). *The life of women and men in Europe – 2022 interactive edition*, pristupljeno: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-interactive-publications/w/the-life-of-women-and-men-in-europe-2022-interactive-edition> (14.10.2023).
69. Fahlén, S. (2015). Gender equality within dual-earner and dual-career couples across different policy regimes and norm systems in Europe. *Presented at the Population Association of America (PAA)*, <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-124208> (14.10.2023).
70. Finch, Janet (1984). „It’s great to have someone to talk to“: the ethics and politics of interviewing women., u: Bell, C. i Roberts, H. (ur.). *Social Researching: Politics, Problems, Practice*. London: Routledge and Kegan Paul.; dostupno na: <http://www.brown.uk.com/teaching/HEST5001/finch.pdf> (13. 03. 2023.)
71. Flick, U. (2014). *The SAGE Handbook Of Qualitative Data Analysis, first edition*. SAGE Publications Ltd.
72. Ferguson, S. (2022). *Žene i rad: Feminizam i društvena reprodukcija*. Sarajevo: TPO Fondacija.
73. Fraga, A.M., i Rocha-de-Oliveira, S. (2022). Masculinities and Femininities in the sky: The Gender Project(s) of Flight Attendants’ Careers. *Revista de Administração de Empresas*; 62(3); 1-27. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220309x>.
74. Frone, M. R., Russell, M., i Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57–69. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.57>

75. Galić, B. (2011). Žene i rad u suvremenom društvu – značaj “orodnjenog” rada. *Sociologija i prostor*, 49 (1(189)), 25-48. <https://doi.org/10.5673/sip.49.1.2>
76. Gerber, C. (2022). Gender and precarity in platform work: Old inequalities in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 37(2); 206-230. doi.org/10.1111/ntwe.12233
77. Gershuny, J. i Sullivan, O. (2019). *What We Really Do All Day: Insights from the Centre for Time Use Research*. Pelican Books.
78. Greenhaus, J. H., i Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
79. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., i Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
80. Greenstein, T. N. (1996). Husbands’ Participation in Domestic Labor: Interactive Effects of Wives’ and Husbands’ Gender Ideologies. *Journal of Marriage and Family*, 58(3), 585–595. <https://doi.org/10.2307/353719>
81. Graeber, D., Kritikos, A.S. i Seebauer, J. (2021). COVID-19: a crisis of the female self-employed. *Journal of Population Economics* (2021) 34:1141–1187. <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00849-y>
82. Georgellis, Y., i Wall, HJ. (2005). Gender differences in self-employment. *International Review of Applied Economics*, 19(3), 321-342,. doi: 10.1080/02692170500119854
83. Graeber, D., Kritikos, A.S. & Seebauer, J. (2021). COVID-19: a crisis of the female self-employed. *J Popul Econ* 34, 1141–1187 <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00849-y>
84. Hagqvist, E, Toivanen, S i Bernhard-Oettel, C. (2018). Balancing Work and Life When Self-Employed: The Role of Business Characteristics, Time Demands, and Gender Contexts. *Social Sciences*. 7(8):139. <https://doi.org/10.3390/socsci7080139>
85. Hanley, E. (2000). Self-employment in post-communist Eastern Europe: a refuge from poverty or road to riches? *Communist and Post-Communist Studies*, 33(3), 379–402. <https://www.jstor.org/stable/48609396>
86. Hjorth, D. i Steyaert, C. (ur.) (2004). *Narrative and Discursive Approaches in Entrepreneurship: A Second Movements in Entrepreneurship Book*. Edward Elgar Publishing.
87. Hrvatski zavod za zapošljavanje, Godišnjak 2022. <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf>, pristupljeno: 11.9.2023.

88. Hochschild, A. R. (2012). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley i Los Angeles: University of California Press.
89. Hochschild, AR (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
90. Hurley, E., Dietrich, T., i Rundle-Thiele, S. (2021). Integrating theory in co-design: an Abductive Approach. *Australasian Marketing Journal*, 29(1): 66-77. Preuzeto s: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1839334921998541> (13.03.2023.).
91. Jurik, NC. (1998). Getting away and getting by: The experiences of self-employed homeworkers. *Work and Occupations*, 25(1), 7–35. doi.org/10.1177/0730888498025001002
92. Kalleberg AL (2011) *Good Jobs, Bad Jobs. The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage.
93. Kamenov, Ž. i Galić, B. (2011). *Rodna ravnopravnost i diskriminacija u Hrvatskoj. Istraživanje percepcija, iskustva i stavovi o rodnoj diskriminaciji u RH*. Zagreb: Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.
94. Kim, J. (2016). *Understanding Narrative Inquiry*. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781071802861>
95. Klasnić, K. (2017). *Utjecaj rodne podjele obiteljskih obveza i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena*. Zagreb: Pravobranitelj/ca za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske, <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:780017>; pristupljeno: 11.03.2023.
96. Klauzer, J. (1971). *Položaj žene u porodici i društvu u Hrvatskoj*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja Sveučilišta u Zagrebu.
97. Kühhirt, M. (2011). Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: how do substitution, bargaining power, and norms affect parents' time allocation in West Germany? *European Sociological Review* 28(5); 565–582. <https://doi.org/10.1093/esr/jcr026>
98. Laklija, M. i Dobrotić, I. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (1), 45-63. doi.org/10.3935/rsp.v16i1.799.
99. Lincoln, Y., i Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
100. Lomazzi, V, Israel, S., i Crespi, I. (2019). Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender-Role Attitudes. *Social Sciences, Open Access Journal*, 8(1), 1–29. <https://doi.org/10.3390/socsci8010005>

101. Lorey, I. (2014). Governmentality and Self-Precarization: on the Normalization of Cultural Producers. *Praktyka Teoretyczna*, 14(4), 133–152. <https://transversal.at/transversal/1106/lorey/en> (08.07.2023.)
102. Loscocco, KA. (1997). Work–family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204–226. doi.org/10.1006/jvbe.1996.1576
103. Lyness, K. S., i Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86–101. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.86>
104. Malhotra, G. (2017). Strategies in Research. *International Journal of Advance Research, Ideas and Innovations in Technology*, 2: 1137-1144.; <https://www.ijarnd.com/manuscript/strategies-in-research/>, pristupljeno: 28.05.2023.
105. Mainiero, L.A. i Sullivan, S.E. (2006). *The Opt-out Revolt: Why People Are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers*, (prvo izdanje). Nicholas Brealey.
106. Man Yee K., Sullivan, O., i Gershuny, J. (2011). Gender Convergence in Domestic Work: Discerning the Effects of Interactional and Institutional Barriers from Large-scale Data. *Sociology*, 45(2), 234-251. <https://doi.org/10.1177/0038038510394014>
107. Mason, Jennifer (2002). *Qualitative Researching, 2nd edition*. London: Sage Publications, Ltd.
108. Matković, T. (2009). „Razmjeri, oblici i kvaliteta samozaposlenosti u Hrvatskoj“ u: Franičević, V. i Puljiz, V. (ur.). *Rad u Hrvatskoj i pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo iz Zagreba i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu. 131-164.
109. Matković, T. (2004). Nestajanje rada? Opseg i oblici zaposlenosti na početku informacijskog doba. *Društvena istraživanja*, 13 (1-2 (69-70)), 241-265.; <https://hrcak.srce.hr/16119>; pristupljeno: 08.07.2023.
110. McAllum, K.; Fox, S. Simpson, M. i Unson, C. (2019). A Comparative Tale of Two Methods: How Thematic and Narrative Analyses Author the Data Story Differently. *Communication Research and Practice*, doi: 10.1080/22041451.2019.1677068
111. McBride, A., Hebson, G., i Holgate, J. (2015). Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations? *Work, Employment and Society*, 29(2), 331-341. <https://doi.org/10.1177/0950017014538337>

112. Mederer, HJ. (1993). Division of Labor in Two-Earner Homes: Task Accomplishment versus Household Management as Critical Variables in Perceptions about Family Work. *Journal of Marriage and Family* 55(1):133–45.
113. Međunarodna organizacija rada (ILO) (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects – overview*. Geneva: International Labour Office. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534496.pdf (11.09.2023.)
114. Međunarodna organizacija rada (ILO) (1994). Konvencija br. 175 o radu s nepunim radnim vremenom; https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C175; pristupljeno: 08.07.2023.
115. Miles, MB., Huberman, AM i Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: a methods sourcebook (third edition)*. SAGE Publications, Inc., Thousand Oaks, California.
116. Morris, L. (1989). Household Strategies: The Individual, The Collectivity and The Labour Market - The Case of Married Couples. *Work, Employment and Society*, 3(4), 447-464. <https://doi.org/10.1177/0950017089003004003>
117. Morris, J. A. i Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *The Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010. <https://doi.org/10.2307/259161>
118. Mourougane, A.; Égert, B.; Baker, M.; Fülöp, G. (2020). The Policy Drivers of Self-Employment: New Evidence from Europe, *CESifo Working Paper*, 8780, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich.
119. Neuman, W. Lawrence (2014). *Basics of Social Research: Qualitative & Quantitative Approaches, third edition*. Pearson Education Limited.
120. Noseleit, F. (2014). Female self-employment and children. *Small Business Economics*, 43(3), 549–569. <http://www.jstor.org/stable/43553004>
121. Noy, C. (2008). Sampling knowledge: the hermeneutics of snowball sampling in qualitative research. *International Journal of Social Research Methodology*, 11(4), 327-344. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-53861>
122. Oakley A (1974; 2018). *The Sociology of Housework*. London: Martin Robertson.
123. OECD (2021), *Health at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ae3016b9-en>.

124. O’Leary, J. (1997). Developing a new mindset: the “career ambitious” individual. *Women in Management Review*, 12(3); 91-99. <https://doi.org/10.1108/09649429710171127>
125. O’Neil, D.A., Hopkins, M.M. i Bilimoria, D. (2008). Women’s Careers at the Start of the 21st Century: Patterns and Paradoxes. *Journal of Business Ethics* 80, 727–743. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9465-6>
126. Patrick, C., Stephens, H., i Weinstein, A. (2016). Where are all the self-employed women? Push and pull factors influencing female labor market decisions. *Small Business Economics*, 46(3), 365–390. <http://www.jstor.org/stable/43895690>
127. Patton Quinn, Michael (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods Integrating Theory and Practice, fourth edition*. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
128. Patton, W. (2015). *Conceptualising Women’s Working Lives: Moving the Boundaries of Discourse*. SensePublishers Rotterdam.
129. Petts, R. J., Carlson, D. L., i Pepin, J. R. (2021). A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 28(2), 515–534. <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>
130. Peternel L, Doolan K. (2023). The "pervasive" state: entrepreneurial identities, frustration, and gratitude. *Dialect Anthropol* 47, 215–229. doi: 10.1007/s10624-023-09684-x.
131. Picchio, A. (2003). *Unpaid Work and the Economy: A Gender Analysis of the Standards of Living*. Routledge.
132. Polkinghorne, D. E. (1988). *Narrative Knowing And The Human Sciences*. State University of New York Press.
133. Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative Configuration in Qualitative Analysis. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 8: 8–25. doi: 10.1080/0951839950080103.
134. Parker, S. C., i Robson, M. T. (2004). Explaining International Variations in Self-Employment: Evidence from a Panel of OECD Countries. *Southern Economic Journal*, 71(2), 287–301. <https://doi.org/10.2307/4135292>
135. Pravilnik o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja (2023). *Narodne novine* (pročišćeni tekst zakona). 49/14, 51/14, 11/15, 123/16, 129/17, 9/21,90/22, 147/22, 156/22, 73/23, 76/23; https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_07_73_1201.html (20.10.2023.)

136. Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2), 125–154. <https://doi.org/10.1023/A:1021329112679>
137. Reskin, B., i Bielby, D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71-86. <https://doi.org/10.1257/0895330053148010>
138. Reuschke, D., i Zhang, M. (2022). Precarious Self-Employment in Urban Europe. *European Urban and Regional Studies*, 29(4), 440-459. <https://doi.org/10.1177/09697764221095756>
139. Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methods For The Human Sciences, first edition*. SAGE Publications, Inc.
140. Rinehart, K.E. (2021). Abductive analysis in qualitative inquiry. *Qualitative Inquiry*, 27(2): 303-311. <https://doi.org/10.1177/1077800420935912>
141. Ritchie, J. i Lewis, J. (ur.) (2003). *Qualitative Research Practice: a Guide for Social Science Students and Researchers*. Sage Publications, London.
142. Robertson, LG., Anderson, TL., Hall, MEL. i Kim, CL. (2019). Mothers and mental labor: A phenomenological focus group study of family-related thinking work. *Psychology of Women Quarterly*, 43(2):184–200. DOI:[10.1177/0361684319825581](https://doi.org/10.1177/0361684319825581)
143. Rose, J. i Johnson, C. W. (2020). Contextualizing Reliability and Validity in Qualitative Research: Toward More Rigorous and Trustworthy Qualitative Social Science in Leisure Research. *Journal of Leisure Research* 51(4): 1-20. doi: 10.1080/00222216.2020.1722042
144. Saar, E., i Unt, M. (2008). Selective Mobility into Self-employment in Post-socialist Transition: Early Birds, Later Entrants, Quitters and Shuttles. *International Small Business Journal*, 26(3), 323-349. <https://doi.org/10.1177/0266242608088741>
145. Saldaña, J. (2013). *The Coding Manual For Qualitative Researchers, second edition*. SAGE Publications.
146. Sayer, L. C. (2010). „Trends in Housework.“ u: Treas, J. i Drobnič, S. (ur.), *Dividing the Domestic: Men, Women, and Household Work in Cross-National Perspective* (1st ed., pp. 19–38). Stanford University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvqsdr20.7>
147. Schieman S, Whitestone YK, van Gundy, K. (2006). The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behaviour*, 47(3); 242-57. doi: 10.1177/002214650604700304.

148. Simpson, R., Irvine, K., Balta, M., i Dickson, K. (2015). Emotions, performance and entrepreneurship in the context of fringe theatre. *Organization*, 22(1), 100-118. <https://doi.org/10.1177/1350508413504020>
149. Singer, S.; Šarlija, N.; Sanja Pfeifer, S. i Oberman Peterka, S. (2022). *Što čini Hrvatsku (ne)poduzetničkom zemljom? GEM Hrvatska 2021*. Zagreb: CEPOR – Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva.
150. Strangleman, T., i Warren, T. (2008). *Work and Society: Sociological Approaches, Themes and Methods, prvo izdanje*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203930526>
151. Sullivan, S. E., i Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1), Article 100727. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>.
152. Swanson, J.L.; Fouad, N.A. (2014). *Career Theory and Practice: Learning Through Case Studies. (treće izdanje)*. SAGE Publications, Inc.
153. Timmermans, S., i Tavory, I. (2012). Theory Construction in Qualitative Research: From Grounded Theory to Abductive Analysis. *Sociological Theory*, 30(3): 167–186. <https://doi.org/10.1177/0735275112457914>
154. Tomić Koludrović, I. (2015). Pomak prema modernosti. Žene u Hrvatskoj u razdoblju zrele tranzicije. Zagreb: Naklada Jesenski i Turk.
155. Tomić Koludrović I., Petrić M., Puzek I. i Zdravković Z. (2018). *Rodni stavovi i prakse u Hrvatskoj. Izvještaj o kvantitativnim rezultatima projekta GENMOD*. Split: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar – Područni centar Split; https://www.pilar.hr/wp-content/uploads/2020/01/GENMOD_Izvjestaj_kvantitativni_rezultatima_Final.pdf; pristupljeno: 11.09.2023.
156. Topolčić, D. (2001). Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji. *Društvena istraživanja*, 10 (4-5 (54-55)), 767-789. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/20003>; pristupljeno: 11.09.2023.
157. Yan, HX., Sayer, LC., Negraia, DV., Rinderknecht, RG., Doan, L., Drotning, K.J., Fish, JN., i Buck, C. (2022). Mothering and Stress during COVID-19: Exploring the Moderating Effects of Employment. *Socius*, 8. [doi: /10.1177/23780231221103056](https://doi.org/10.1177/23780231221103056)
158. Vadnjaj, J. and Vadnjaj, M. (2013). The role of husbands: support or barrier to womens entrepreneurial start-ups?. *African Journal of Business Management*, 7(36), 3730-3738. <https://doi.org/10.5897/ajbm11.3040>

159. Van der Heijden, B. IJM. i De Vos, A. (2015). "Sustainable careers: introductory chapter," u: De Vos, A. i Van der Heijden, B. IJM. (ur.) *Handbook of Research on Sustainable Careers*. Edward Edgar Publishing Limited.
160. Vial AC, Cowgill CM. (2022). Heavier Lies Her Crown: Gendered Patterns of Leader Emotional Labor and Their Downstream Effects. *Frontiers in Psychology*, 13, 849-566. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.849566>
161. Vizek, M. (2022). *Poslovanje mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća u Republici Hrvatskoj u 2021. godini*. Dostupno na: <https://www.eizg.hr/objavljena-studija-ekonomskog-instituta-zagreb-o-poslovanju-mikropoduzeca-te-malih-i-srednjih-poduzeca-u-rh-u-2021-godini/6143> (18.10.2022.)
162. White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., i Smeaton, D. (2003). 'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work–Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2); 175-195. doi: 10.1111/1467-8543.00268
163. Woodiwiss, J.; Smith, K. i Lockwood, K. (ur.) (2017). *Feminist Narrative Research: Opportunities and Challenges*. Palgrave Macmillan UK.
164. Walby, S. (1990) *Theorizing Patriarchy*. London: Blackwell.
165. Walby, S. (2005). *Rodne preobrazbe*. Zagreb: Ženska infoteka.
166. Walby, S. (2009). *Globalization and Inequalities: Complexity and Contested Modernities*. SAGE Publications Ltd.
167. Wellington, AJ. (2006). Self-employment: the new solution for balancing family and career?, *Labour Economics* 13(3); 357-386.
168. West C. i Zimmerman D.H. (1987). Doing gender. *Gender & Society* 1(2); 125–151. [doi: 10.1177/0891243287001002002](https://doi.org/10.1177/0891243287001002002)
169. Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine 80/13, 137/13, 98/19; pročišćeni tekst zakona); <https://www.zakon.hr/z/192/Zakon-o-obveznom-zdravstvenom-osiguranju> (20.10.2023.)
170. Zakon o poticanju razvoja malog gospodarstva (NN 29/02, 63/07, 53/12, 56/13, 121/16; pročišćeni tekst zakona); <https://www.zakon.hr/z/527/Zakon-o-poticanju-razvoja-malog-gospodarstva> (16.3.2023.)
171. Zaposlenost i bruto dodana vrijednost prema djelatnostima, Eurostat, preuzeto s: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-3a.html?lang=en (13.03.2023.)

172. Zerwas, C. S. (2019). *Work-Life Balance and Women's Entrepreneurship*. Springer International Publishing.
173. Zilic, I. i Srhoj, S. (2021). "Fine...I'll do it myself": Lessons from self-employment grants in a long recession period. *IZA Journal of Labor Policy*, 11(1), 1-32. <https://doi.org/10.2478/izajolp-2021-0006>.
174. Zimmerman, L.M.; Clark , M. (2016). Opting-out and opting-in: a review and agenda for future research. *Career Development International*, 21(6); 603 - 633. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-10-2015-0137>.

7. SAŽETCI NA HRVATSKOM I ENGLESKOM JEZIKU

7.1. Sažetak

Tema ovog doktorskog rada su karijere samozaposlenih žena koje žive i rade u Dalmaciji koje u samozaposlenost prelaze iz nezaposlenosti ili iz radnog odnosa. Cilj rada je bio opisati i razumjeti načine na koje samozaposlene žene opisuju svoje karijerne putanje, promjene i prekide zaposlenja, te odnos njihova obiteljskog i profesionalnog života. Karijerni trajektoriji samozaposlenih žena analizirani su u svojoj cjelovitosti i to od ulaska na tržište rada i početka njihove radne aktivnosti do samozaposlenosti kako bi dobili pregled cijelog karijernog puta, te opisali čimbenike (individualne, obiteljske i strukturne) koji su utjecali na diskontinuitete u karijerama žena u određenom društvenom okruženju. Karijerne putanje samozaposlenih žena nisu linearnog tipa već su obilježene prekidima zaposlenja i ponovnim (samo)zaposlenjem radi ostvarivanja profesionalnih ambicija, ekonomske stabilizacije i socijalnih prava. Kroz cijeli proces istraživanja slijeđena je logika narativnog istraživanja u okviru kojeg su intervjuirane 24 samozaposlene žene čije su priče zatim analizirane postupkom tematske analize. U prvoj fazi tematske analize izrađeni su sažetci narativnih intervjuja koji opisuju situacije prijelaza i prekida karijernih trajektorija, odnosno promjena zaposlenja prije samozaposlenosti i prijelaza u samozaposlenost. Rezultati tematske analize pokazuju različita iskustva rodne i dobne segregacije i nejednakosti s kojima se žene suočavaju na tržištu rada i u okviru organizacija u kojima i dalje dominiraju kadrovske i druge prakse utemeljene na rodnim stereotipima i patrijarhalnoj percepciji žene. Samozaposlenost žene u Dalmaciji biraju radi fleksibilnosti koju pruža ovaj nestandardni oblik zaposlenosti. Mogućnost samostalne organizacije radnog dana, fleksibilnost radnog vremena i obavljanje obiteljskih poslova tijekom radnog dana ističu kao prednost samozapošljavanja jer im olakšava usklađivanje profesionalnog i privatnog života. Nalazi ovog istraživanja pokazuju da unatoč emancipacijskim stavovima i nekim praksama sugovornica iskustva neravnopravnosti iz obiteljskog okruženja ukazuju na otpornost patrijarhalnih struktura i privatnog rodnog režima koji se održavaju unatoč ekonomskom osnaživanju (samozaposlenih) žena i njihovim zahtjevima za uspostavom egalitarnih praksi u kućanstvu i u partnerskim odnosima.

Ključne riječi: *karijere, samozapošljavanje, kućanski rad, Dalmacija, narativno istraživanje*

7.2. Summary

The topic of this doctoral thesis is the careers of self-employed women living and working in Dalmatia who are transitioning to self-employment from unemployment or employment. The research aimed to describe and understand how self-employed women describe their career trajectories, changes and terminations of employment, and the relationship between their family and professional life. Career trajectories of self-employed women are analyzed in their integrity, from entering the labour market and the beginning of their labour activity to self-employment to get an overview of the entire career path, and to describe the factors (individual, family and structural) that influenced discontinuities in the careers of women in a particular social environment. The career trajectories of self-employed women are not of a linear type but are marked by terminations of employment and re-employment to achieve professional ambitions, economic stabilization and social rights. Throughout the research process, the logic of narrative research was followed, within which 24 self-employed women were interviewed, whose stories were then analyzed through the process of thematic analysis. In the first phase of the thematic analysis, summaries of narrative interviews were produced that describe situations of transitions and interruptions of career trajectories, i.e. changes in employment before self-employment and transition to self-employment. The results of the thematic analysis show different experiences of gender and age segregation and inequalities that women face in the labour market and within organizations that continue to be dominated by personnel and other practices based on gender stereotypes and patriarchal perceptions of women. Self-employment women in Dalmatia choose because of the flexibility provided by this non-standard form of employment. The possibility of independent organization of the working day, the flexibility of working hours and performing family chores during the working day are highlighted as an advantage of self-employment because it facilitates their reconciliation of professional and private life. The findings of this research show that despite emancipatory attitudes and some practices of interlocutors, experiences of inequality from the family environment point to the resilience of patriarchal structures and private gender regimes that are maintained despite the economic empowerment of (self-employed) women and their demands for the establishment of egalitarian practices in households and partnerships.

Key words: *careers, self-employment, housework, Dalmatia, narrative research*

8. Prilozi

Prilog 1: Protokol narativnog intervjua

Ulazak u intervju – generativno pitanje

1. Možete li mi opisati zašto i kako ste pokrenuli svoj posao/obrt/firmu?

- Što je bila prekretnica za promjenu i ulazak u samozaposlenost? Što Vas je motiviralo za pokretanje vlastitog posla/obrta/firme?
- Kako je izgledala priprema i pokretanje obrta/firme? Tko Vam je pomogao i kako?
- Jeste se prijavili i dobili državni poticaj/Tko Vam je dao početni kapital?

(sugovornice se ne prekida već se na kraju postavljaju dodatna pitanja koja nisu zahvaćena odgovorom na generativno pitanje)

Karijera i samozaposlenost

1. Možete mi opisati kako izgleda Vaš „tipičan“ radni dan?

- Kako organizirate svoj radni dan?
- Radite li od kuće ili imate ured/radni prostor izvan kuće?
- Koliko dnevno sati radite? Radite li vikendom? Navečer?
- *Kako organizirate podjelu radnih zadataka među zaposlenicima? – pitanje samo za one koje zapošljavaju dodatne radnike/ce*
- *Pomaže li vam netko u poslu ili sve radite sama (npr. vodi računa o plaćanju računa, pronalazak novih i komunikacija s postojećim klijentima, društvene mreže itd.)? – pitanje samo za portfeljne radnice*
- Osjećate li se na kraju dana često umorna/iscrpljena?

2. Možete li usporediti svoje radno iskustvo kada ste radili za drugog poslodavca i danas kada imate vlastiti posao, što je drugačije/što se promijenilo?

- Prema Vašoj procjeni, radite li sada dulje ili kraće?
- Koje su prednosti samozaposlenosti? Nedostaci?
- Imate li više vremena sada za obitelj? Za sebe? Imate li slobodnog vremena?
- Radite li tijekom godišnjeg odmora ili se potpuno možete isključiti od posla?

3. Što mislite, koji su Vam najveći izazovi u karijeri/vezani za Vaš posao?

- Uskladiti posao i obiteljske obveze?
- Birokracija/administracija? Regulatorni okvir?

4. Tijekom Vaše karijere, je li bilo nekog prekida u karijeri, perioda kada niste bili zaposleni? Što je bio razlog prekida?

(uputa intervjuerki: cilj je saznati zbog čega je došlo do prekida u karijeri, odnosno je li razlog trudnoća/dijete i/ili možda nezadovoljstvo poslom koji je radila u tom trenutku, želja za promjenom posla ili gubitak posla)

5. Zašto ste se odlučili baš u ovoj djelatnosti pokrenuti obrt/firmu?

- Jeste prije ulaska u samozaposlenost bili zaposleni u istoj djelatnosti?
- Jeste li trebali naučiti neke dodatne vještine/steći dodatna znanja pokretanjem obrta/firme?
- Je li možda neka vama bliska žena u obitelji samozaposlena?

6. S kim se savjetujete oko posla?

- Kome se obraćate za pomoć vezano za posao, ako Vam treba?
- Postoje li neki sustavi podrške koje koristite? Mentorstva?

Obitelj

7. Kako su članovi Vaše obitelji i prijatelji reagirali na odluku o pokretanju obrta/firme?

- Na koje sve načine su Vas podržali?
- Jesu li Vas odgovarali od ideje?

8. Prije donošenja nekih odluka, npr. onih vezanih za Vašu karijeru i posao, konzultirate li se s članovima obitelji/partnerom i prijateljima?

- Prije donošenja odluka vezanih uz karijeru i posao, promišljate li kako će Vaše odluke utjecati na vašu obitelj (npr. na vrijeme koje ćete moći odvojiti za boravak s obitelji itd)?
- Ovisi li Vaše odluke vezano za karijeru o Vašoj djeci/partneru?
- Jeste li promijenili neku odluku/smanjili obim posla, jer se niste mogli posvetiti obitelji i partneru koliko je njima bilo potrebno/koliko ste htjeli?
- Kako ste se osjećali ako ste promijenila odluke vezano za posao kako bi se posvetili više obitelji?

9. Kako je organizirano Vaše kućanstvo?

- S kim živite u kućanstvu? Koliko puta dnevno/tjedno kuhate?
- Tko obavlja kućanske poslove i skrbi o djeci? Obratite li se nekome za pomoć oko čuvanja djece ili nekih kućanskih poslova?

10. Ako neke poslove obavljate kod kuće/Ako radite od kuće, kako je to organizirano s obzirom na poslove i obveze u kućanstvu?

- Gdje su djeca u to vrijeme? Obavljate li neke kućanske poslove i poslove vezane uz kućanstvo (npr. plaćanje računa) istovremeno dok radite?

11. Što se sve promijenilo od kada ste vlasnica obrta/firme, a tiče se Vaše obitelji/prijatelja? I Vašeg odnosa s partnerom?

- Družite li se češće s prijateljima ili rjeđe od kada ste samozaposlena?
- Jesu li vam prijatelji/ce vezani isključivo za posao?
- Provodite li sada više vremena s partnerom/djecom/obitelji ili manje?
- Donosite li sada neke odluke vezano za kućanstvo koje niste ranije? (npr. vezano za financije, plaćanja/kupovinu, odlazak na godišnji odmor itd.)
- Je li obim Vaših kućanskih poslova i odgovornosti isti u odnosu na ranije (prije pokretanja obrta/firme)?

12. Kada je riječ o obiteljskim i kućanskim obvezama, kako bi Vam se moglo olakšati da možete lakše uskladiti svoje profesionalne obveze s obiteljskim?

- Kako bi Vam lokalna zajednica ili država mogli pomoći?

Samozaposlenost u kontekstu Dalmacije

13. Mislite li da možete ostvariti uspješnu karijeru kao vlasnica obrta/firme u naselju u kojem živite i radite?

- Ima li nešto što vas ograničava, a mogli bi ostvariti u većem gradu ili drugoj županiji/regiji?
- A što je prednost života i rada u ovom naselju?

14. Jeste li promišljali o preseljenju u drugi veći grad ili izvan Dalmacije zbog karijere? Ili od kada ste pokrenula obrt/firmu?

15. Što mislite kako Vas okolina/klijenti vide s obzirom da ste vlasnica obrta/firme?

- Kako npr. ljudi koje tek upoznate reaguju kada kažete da ste vlasnica obrta/firme?
- Što mislite je li Vaša sredina podržavajuća za samozaposlene žene?

Pandemija

16. Kako je pandemija utjecala na Vaš posao?

- Jeste li bili neki period potpuno bez prihoda od rada? Koliko dugo, ako da?
- Kome ste se sve u tom periodu obraćali za pomoć? Kako su država i institucije (komore npr.) reagirali, prema Vašoj procjeni?
- Jeste li dobili financijsku potporu od države za očuvanje radnih mjesta?
- *Kako ste preživjeli taj period? – pitanje samo za one koje nisu dobile financijsku podršku za očuvanje radnih mjesta*
- *Jeste li morali otpuštati radnike/ce? – pitanje samo za one koji imaju zaposlene radnike/ce*
- Jeste li razmišljala o zatvaranju obrta/firme u to vrijeme?

17. Kako ste organizirala posao u vrijeme pandemije?

- Kako je u to vrijeme bio organiziran Vaš dan s obzirom na izvanredne okolnosti vezane uz pandemiju, obiteljske i poslovne obveze?
 - *Jeste išli na posao ili ste sve radila od kuće? – pitanje za one koje rade izvan kuće*
 - *S obzirom na to da Vam je u vrijeme lockdown-a bio zabranjen rad, kako je to utjecalo na Vas? – pitanje samo za one kojima je onemogućen rad u vrijeme „potpunog zatvaranja“*

18. Osjećate li još uvijek posljedice pandemije?

- Ako da, koje su to? Kada procjenjujete da ćete se potpuno oporaviti?

Refleksija

19. Jeste li zadovoljni Vašom karijerom i poslom?

- S čim ste posebno zadovoljna od kada ste pokrenuli svoj obrt/firmu? Jeste li zbog nečega nezadovoljna?
 - Zbog čega ste najviše ponosna u svojoj karijeri?

20. Što Vam je pokretanje vlastitog posla donijelo, a niste imali mogli ostvariti ranije (kada ste bili zaposlena u drugog poslodavca/nezaposlena)?

- Što Vama znači vaš obrt/firma?

21. Danas s ovim iskustvom koje imate, biste li savjetovali drugim ženama pokretanje vlastitog posla?

22. Razmišljate li o povratku u zaposlenost/o zatvaranju obrta/firme? Zašto?

23. Imate li nešto što želite dodati, a nismo se dotaknuli ranije u pitanjima?

Sociodemografski podaci sugovornica:

(podaci su prikupljeni tijekom regrutacije sugovornica, a dodatno provjereni tijekom intervjua)

1. Dob
2. Obiteljska situacija (bračni status, broj djece, s kim žive u kućanstvu)
3. Naselje
4. Djelatnost/sektor prije ulaska u samozaposlenost
5. Djelatnost/sektor - samozaposlena
6. Radni status/radno mjesto i ukupno godina radnog iskustva prije ulaska u samozaposlenost
7. Broj godina u samozaposlenosti
8. Oblik samozaposlenosti
9. Broj dodatnih zaposlenih radnika/ca

Prilog 2: Poziv na sudjelovanje u istraživanju (samozaposlene žene)

Poziv na sudjelovanje u istraživanju

Karijere žena u nestandardnim oblicima rada i zaposlenosti: iskustva samozaposlenih žena u Dalmaciji

Poštovana,

pozvani ste sudjelovati u istraživanju koje provodim radi izrade doktorskog rada u okviru studija *Sociologija regionalnog i lokalnog razvoja* pri Sveučilištu u Zadru i Sveučilištu u Teramu, uz mentorstvo izv. prof. dr. sc. Valerije Barada. Tema doktorskog rada su iskustva samozaposlenih žena u Dalmaciji, pitanja o kojima bi razgovarale odnose se na vaša profesionalna iskustva u samozaposlenosti i načini na koje usklađujete profesionalni i obiteljski život.

Povjerljivost Vaših odgovora i anonimnost je zajamčena prema svim zakonskim odredbama i etičkim pravilima znanstvenoga rada, a ako u bilo kojem trenutku želite odustati od razgovora to naravno možete napraviti. Vaši odgovori će biti anonimizirani i isključivo korišteni u svrhu izrade doktorskog rada i drugih znanstvenih radova koji će eventualno biti objavljeni u znanstvenim i stručnim časopisima i dijeljeni na znanstveno-stručnim konferencijama. Također, po završetku istraživanja, možete dobiti sažetak rezultata istraživanja kao i transkript vašeg intervjua, ako želite.

Razgovor bi trajao do sat i pol vremena i bio bi sniman radi lakše obrade. Planirano je da u istraživanju sudjeluje oko dvadeset samozaposlenih žena iz različitih naselja u Dalmaciji i koje su samozaposlene u različitim djelatnostima. Za točan termin i mjesto održavanja intervjua možemo se dogovoriti telefonski i/ili putem e-mail ako pristanete na razgovor.

Za dodatne informacije slobodno me kontaktirajte na broj mobitela: 095 XXX XXXX ili na e-mail: blanka.cop@pravst.hr ili mentoricu izv. prof. dr. sc. Valeriju Barada na e-mail: vbarada@unizd.hr ili broj mobitela: 091 XXX XXXX.

Zahvaljujem i srdačno pozdravljam.

Blanka Čop

Prilog 3: Suglasnost za sudjelovanje u istraživanju⁴⁷

Suglasnost za sudjelovanje u istraživanju koje se provodi u sklopu izrade doktorske disertacije *Karijere žena u nestandardnim oblicima rada i zaposlenosti: iskustva samozaposlenih žena u Dalmaciji*

Ime sugovornika/sugovornice: _____

Istraživačica: Blanka Čop

1. Pristajem sudjelovati u gore navedenom istraživanju. Obaviješten/a sam o pojedinostima istraživanja i o njima posjedujem odgovarajuće pisane i usmene informacije.
2. Istraživačici dajem pravo korištenja podataka dobivenih intervjuom.
3. Potvrđujem da:
 - a) razumijem da je moje sudjelovanje u intervjuu dobrovoljno i da se mogu povući u bilo kojem trenutku bez navođenja razloga i bez ikakvih posljedica,
 - b) podaci intervju bit će korišteni isključivo u svrhu izrade doktorskog rada,
 - c) povjerljivost podataka zajamčena mi je prema svim zakonskim odredbama i etičkim pravilima znanstvenoga rada,
 - d) obaviješten/a sam da će intervju biti sniman diktafonom i transkribiran,
 - e) razumijem da nijedan dio razgovora koji će biti korišten za izradu doktorske disertacije neće sadržavati osobne podatke koji bi mogli upućivati na moj identitet,
 - f) razumijem da će podaci iz intervju (transkripti i zvučni zapisi) biti pohranjeni na sigurnom mjestu i na primjeren način.

Potpis

(Sugovornica)

(Istraživačica)

Mjesto i datum _____

⁴⁷ Isti predložak suglasnosti za sudjelovanje u istraživanju je korišten za samozaposlene sugovornice i eksperte/ice.

Prilog 4: Protokol intervjua sa stručnjacima/stručnjakinjama

Sociodemografski podaci o sugovornicima/cama:

(Ove informacije prikupljene su u fazi pripreme liste stručnjaka i stručnjakinja koje je istraživačica kontaktirala i intervjuirala, a na početku svakog intervjua sa stručnjacima je dodatno provjerena točnost informacija što je bio i primjeren početak svakog intervjua).

- dob, spol, radno mjesto i profesija, duljina angažmana i funkcija u instituciji/organizaciji koju predstavlja, područje u kojem profesionalno djeluje s obzirom na funkciju (npr. voditelj sektora za dodjelu državnih potpora samozaposlenima).

A. Ulazak u intervju:

- Možete li mi opisati koje poslove obavljate, što konkretno radite?
- Što radi vaša organizacija?
- Je li samozaposlenost žena u vašem poslu/organizaciji posebno zastupljeno područje? Što Vi u tom polju radite?
- Kako prikupljate informacije o samozaposlenima? – pitanje samo za HZZ i komore

PRVI DIO – *(pročitati teme razgovora i zatražiti povratnu informaciju od stručnjaka u slučaju ako žele nadopuniti):*

ŠTO MISLITE O:

- samozaposlenosti u Hrvatskoj i Dalmaciji
- samozaposlenosti žena
- državnim potporama koje se dodjeljuju samozaposlenim ženama
- mentorstvo i podrška samozaposlenim ženama
- samozaposlenost u kriznim vremenima (refleksija na pandemiju)
- o budućnosti samozapošljavanja i promjenama na tržištu rada koje nam slijede –hoće li doći do ekspanzije ili pada samozaposlenih, kako komentirate rast samostalnih radnika/ca ...

DRUGI DIO *(pitanja su prilagođena ovisno o profilu stručnjaka/stručnjakinja - nisu sva pitanja postavljena svim sugovornicima)*

- Kako bi opisali samozaposlenost u Hrvatskoj? A u Dalmaciji? (Što mislite ima li nešto specifično vezano za samozaposlenost u nekoj od regiji u RH, u odnosu na Dalmaciju? Koji

sektori/djelatnosti su „isplativiji“, a u kojima je rizik za opstanak na tržištu veći? Kako je položaj samozaposlenih reguliran? Postoje li neke specifičnosti koje bi istaknuli?)

- Prema vašem mišljenju, kako bi ocijenili/opisali društveni i ekonomski kontekst RH i Dalmacije za razvoj samozaposlenosti?
- Iz vaše perspektive što mislite kakav je potencijal (vrijednost) samozapošljavanja u Hrvatskoj i Dalmaciji?
- Što mislite koje su prednosti samozapošljavanja? A nedostaci?
- Tijekom posljednjih desetak godina u Hrvatskoj bilježimo najprije rast, a onda i pad broja samozaposlenih. Prema vašem mišljenju, što mislite zašto dolazi do rasta samozaposlenosti? A što utječe na pad samozaposlenih? (društveni i ekonomski procesi, odluke i politike vlade, sektor obrazovanja,...?)
- Prema vašem mišljenju što to ljude u Dalmaciji motivira na ulazak u samozaposlenost? A što mislite koji su razlozi zašto izlaze iz samozaposlenosti? (*push i pull faktori*)
- Što mislite zašto broj samozaposlenih žena raste u određenim periodima?
- Kakav je prema vašem mišljenju položaj samozaposlenih žena (socijalna pozicija, uvjeti rada u odnosu na zaposlene, pristup mjerama socijalne zaštite?) (Hrvatska i Dalmacija).
- Što mislite s kojim se sve poteškoćama žene susreću pri pokretanju i vođenju svojih firmi/obrta?
- Koja je uloga državnih i drugih javnih potpora za samozaposlene? Kako se iz vaše perspektive, država i druge službene institucije odnose prema samozaposlenima i općenito prema samozapošljavanju?
- Kako su organizirane državne potpore za samozaposlene žene? Jesu li one po nečemu specifične u odnosu na druge potpore i one namijenjene i muškarcima?
- Postoje li neke preferencije s obzirom na strateški razvoj RH i Dalmacije ili možda sektor, a utječu na raspodjelu državnih i drugih financijskih potpora za samozaposlene?
- Postoje li neki sustavi/mreže podrške u Hrvatskoj koji samozaposlenim ženama mogu pomoći u razvoju njihove profesionalne karijere i održivosti na tržištu rada? Možete komentirati kako ih vi vidite? Što mislite o njima?
- Kako se može poboljšati položaj samozaposlenih žena u RH? Koji sustavi podrške su im potrebni?
- Što mislite kakav je položaj solo-samozaposlenih žena?
- Kako bi opisali podršku koju su samozaposleni dobili tijekom pandemije?

- Koji su ključni sustavi (socijalne i druge) podrške koji su izostali?
- Što mislite koji je profil samozaposlenih najviše pogođen pandemijom? (sektor, tip samozaposlenosti..)
- Što bi država trebala napraviti u slučaju neke (nove) ekonomske i društvene krize do koje može doći u budućnosti?
- Što vi mislite što bi pomoglo samozaposlenima s obzirom na različite globalne i druge promjene s kojima smo suočeni?
- Kako vidite budućnost rada u samozaposlenosti u Hrvatskoj? Budućnost samozaposlenih žena?

Prilog 5: Poziv na sudjelovanje u istraživanju (stručnjaci/stručnjakinje)

Poštovani / Poštovana,

pozvani ste sudjelovati u istraživanju koje provodim radi izrade doktorskog rada u okviru studija *Sociologija regionalnog i lokalnog razvoja* pri Sveučilištu u Zadru i Sveučilištu u Teramu, uz mentorstvo izv. prof. dr. sc. Valerije Barada. Tema doktorskog rada su iskustva samozaposlenih žena u Dalmaciji, a s obzirom na Vaše stručno područje djelovanja u organizaciji XX prepoznati se stručnjak/inja za područje samozaposlenosti. Postojeća i dostupna literatura ne pruža detaljnije uvide u samozaposlenost žena u regiji Dalmaciji zbog čega bi mi Vaš pogled na spomenuto područje rada i zaposlenosti i razgovor s Vama bili iznimno veliki doprinos u izradi doktorskog rada.

Uz Vaše dopuštenje, intervju će biti sniman radi lakše obrade uz osiguranu anonimnost.

Vaš identitet i povjerljivost Vaših odgovora bit će zaštićeni prema svim zakonskim odredbama i etičkim pravilima istraživačkog rada, a u doktorskome radu ili bilo kojem drugom objavljenom materijalu bit ćete predstavljeni pod pseudonimom. Sve karakteristike koje bi mogle upućivati na Vaš identitet će biti uklonjene, a po završetku intervjua možete dobiti prijepis intervjua na uvid kako biste mogli utvrditi vjerodostojnost Vaših odgovora, kao i rezultate provedenog istraživanja, ako to želite.

Za daljnje informacije, možete me bez kontaktirati na broj mobitela 095 xxx xxxx, e-mail blanka.cop@pravst.hr ili mentoricu izv. prof. dr. sc. Valeriju Baradu na broj telefona 091 XXX XXX ili e-mail vbarada@unizd.hr.

Zahvaljujem i srdačno pozdravljam.

Blanka Čop

Prilog 6: Popis tablica

Tablica 1. Prikaz sugovornica po dobi i nekim karakteristikama samozaposlenosti.....	60
Tablica 2. Prikaz sugovornica prema obliku i vremensku periodu u samozaposlenosti.....	60
Tablica 3. Prikaz sugovornica po dobi sugovornica i obliku samozaposlenosti.....	61
Tablica 4. Djelatnosti i oblik samozaposlenosti sugovornica.....	62
Tablica 5. Prikaz sugovornica prema razini obrazovanja i djelatnosti poslovnog subjekta.....	63
Tablica 6. Bračni i obiteljski status sugovornica.....	64
Tablica 7. Prikaz sugovornica u uzorku prema mjestu života i rada.....	65
Tablica 8. Prikaz zaposlenika/ca u poslovnom subjektu sugovornica prema urbanosti naselja..	66
Tablica 9. Sažeti prikaz karakteristika sugovornica.....	93
Tablica 10. Tematske cjeline.....	103

Prilog 7. Kodna lista

1. Upravljanje karijerom

- prekid(i) rada
- prekretnica karijere
- profesionalna socijalizacija
- usavršavanja
- radno iskustvo
- prepreke
- krivnja oko promjena zaposlenja
- majčinstvo
- podrška
- budućnost / mirovina
- zadovoljstvo
- napadaji panike
- uspjeh

2. Ulazak u samozaposlenost

- profesionalni napredak („sama svoja gazdarica“; „znam za što i koga radim“)
- povratak na tržište rada
- bijeg iz korporacija
- bijeg iz javnog sustava
- nezadovoljstvo
- sloboda
- fleksibilnost
- stabilnost
- slobodno vrijeme / godišnji odmor
- financijski poticaji

3. Upravljanje i organizacija poslovanja (iskustvo samozaposlenosti)

- ranije naučene lekcije
- radna motivacija

- cjelodnevni rad
- prekinute profesionalne i emocionalne veze
- rad od kuće
- organizacija rada
- odgovornost
- „sve radim sama“
- profesionalni i suradnički odnosi (organizacijski odnosi)
- ekonomska stabilnost
- dodatna zapošljavanja
- neprekidna dostupnost („Ja od tih ljudi živim“; „Imam i obitelj.“)
- zdravstveni problemi uslijed radnog opterećenja
- *pandemijsko iskustvo*: odmor od rada vs. cjelodnevni rad

4. Potrebe obitelji i partnera

- skrb za djecu
- majčinstvo
- kućanski poslovi
- okidači krize uslijed opterećenja obiteljskim poslovima
- rad od kuće
- nespavanje
- umor i stres

5. Život i rad u Dalmaciji – ženska perspektiva

- „žena, majka, šefica“
- „ništa se ne mijenja u obitelji“
- „možete li pozvati vašeg šefa ili kolegu“
- geografska i socijalna izoliranost
- rodni stereotipi
- sezonalnost i turizam
- „zarada je dobra, život u sezoni je loš“
- „mala mjesta žive samo ljeti“

9. ŽIVOTOPIS

Blanka Čop akademski naziv magistra struke sociologije stekla je 2012. godine na Sveučilištu u Splitu. Više od deset godina radila je u organizacijama civilnog društva kao konzultantica u provedbi europskih projekata, edukativnim i zagovaračkim aktivnostima kojima je cilj uspostava potpune ravnopravnosti žena u društvu i zaštita od svih oblika rodnog uvjetovanog nasilja, te na projektima razvoja javno-civilnog partnerstva u kulturi. Međunarodni združeni doktorski studij *Sociologija regionalnog i lokalnog razvoja* Sveučilišta u Zadru i Sveučilišta u Teramu upisuje u krajem 2015. godine. Tijekom doktorskog studija usavršavala se na različitim poslijediplomskim tečajevima i radionicama, te je izlagala na međunarodnim i domaćim skupovima. U svojstvu članice istraživačkog tima sudjelovala je na više projekata financiranim iz europskih fondova. Nakon provedenog javnog natječaja zapošljava se 2018. godine na Pravnom fakultetu u Splitu, Katedri za sociologiju na radnom mjestu stručna suradnica, asistentica u području društvenih znanosti, polje sociologija. Kao asistentica održava nastavu iz seminara i vježbi iz kolegija *Sociologija*, *Sociologija hrvatskog društva i Kultura*, *društvo i pravo* na sveučilišnom integriranom preddiplomskom i diplomskom studiju prava, te kao naslovna asistentica seminarsku nastavu iz kolegija *Sociologija žena* na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Splitu. Na Pravnom fakultetu u Splitu obavlja razne stručne i administrativne dužnosti; tajnica Katedre za sociologiju, Erasmus koordinatorica i povjerljiva osoba za zaštitu dostojanstva radnika/ca. Članica je Povjerenstva za ravnopravnost spolova Sveučilišta u Splitu i Povjerenstva za ravnopravnost spolova Grada Splita.