

B RIŽNO PODUZETNIŠTVO U ŽENSKIM POSLOVNIM PRAKSAMA

Od reprodukcije do destrukcije patrijarhata

Orlanda Obad

Tea Škokić

Institut za etnologiju i folkloristiku, Zagreb

U radu se propituju rodno uvjetovane prepreke za uspješno poslovanje poduzetnica, posebice u segmentu ravnoteže privatnog i poslovnog života (*work-life balance*), rodno uvjetovane podjele kućanskih poslova unutar šireg problema socijalne reprodukcije u patrijarhalnim društvima te u segmentu stila vođenja poslovanja. Primijenjena je kvalitativna metodologija karakteristična za etnografska istraživanja – pomoću metode polustrukturiranog intervjua provedeni su razgovori s 24 poduzetnice, dok teorijski okvir pripada feminističkoj kritici roda i diskurzivnoj analizi. Istraživanje je provedeno u Bosni i Hercegovini, Hrvatskoj, na Kosovu i u Srbiji. Ključni nalazi pokazuju da specifične politike i mjere za bolje uključivanje žena u svijet poduzetništva nisu dovoljne ako isključuju širu kritiku patrijarhata, a time i prevladavajućeg koncepta poduzetništva, kroz rodno osviještene međusektorske politike. Novost koju ovo istraživanje donosi odnosi se na neformalne prakse koje žene prakticiraju u svojim formalnim i neformalnim poslovima, a koje imaju potencijala postati jednakovrijedni model poduzetničkog ponašanja.

Ključne riječi: poduzetnice, socijalna reprodukcija, ravnoteža privatnog i poslovnog života, stil vođenja, neformalne prakse

Uvod¹

Politike i strategije razvoja ženskog poduzetništva² Europske unije polaze od pretpostavke da je ženski potencijal u tom sektoru gospodarstva nedovoljno iskorišten za ukupan ekonomski rast i nude smjernice za uklanjanje prepreka koje onemogućuju ili, pak, umanjuju mogućnost da se taj potencijal razvije i iskoristi. Pritom se samo

¹ Tekst je nastao kao rezultat istraživanja "Women's entrepreneurship between production and reproduction. Report on the ethnographic work carried out in Bosnia and Herzegovina, Croatia, Kosovo, and Serbia" u sklopu projekta "Closing the gap between formal and informal institutions in the Balkans (INFORM)" (2016. – 2019.). Taj je projekt dobio financijska sredstva od programa Europske unije Obzor 2020 za istraživanje i inovacije u skladu s ugovorom br. 693537.

² U ovom se članku žensko poduzetništvo odnosi isključivo na žene koje djeluju u privatnom sektoru, pri čemu smo uključile i većinske vlasnice poduzeća, suvlasnice u, primjerice, obiteljskim poduzećima, ali i samozaposlene žene. Također smo, s obzirom na osobitosti regionalnog poslovnog konteksta, uključile ne samo formalizirane poduzetničke aktivnosti nego i neformalne oblike poslovanja koji obuhvaćaju neregistrirane aktivnosti u području sive ekonomije. Usp. metodologiju koju primjenjuje Global Entrepreneurship Monitor u godišnjim izvješćima (<https://www.gemconsortium.org/wiki/1149>, pristup 4. 10. 2019.).

poduzetništvo uglavnom definira “kao katalizator ekonomskog rasta i konkurentnosti” koji “može pridonijeti osobnom ispunjenju građana i postizanju socijalnih ciljeva Europske unije” (de Jeong 2013: 1), dok se kao glavna prepreka sudjelovanju žena u tako shvaćenom poduzetništvu ispostavlja da one “nisu odgovarajuće osposobljavane ni poticane, uglavnom zbog kulturoloških i socijalnih stavova te pristupa resursima i prilikama” (Ferk 2013: 50).

“Kulturološki” i “socijalni” stavovi zapravo su eufemizam za patrijarhalni sustav podčinjavanja žena. Misli se, ponajprije, na uvriježenu podjelu rodnih uloga koja žene priječi da se ostvare u punini, u ovom slučaju, radnih i ekonomskih potencijala i koja pridonosi daljnjem produbljivanju rodnog jaza³ koji proizvodi niz nejednakosti između muškaraca i žena. Zemlje Jugoistočne Europe, premda u različitim statusima u odnosu na članstvo u Europskoj uniji te s različito razvijenim institucionalnim okvirima za djelovanje poduzetnica,⁴ ženskom su poduzetništvu okrenute i kao spasonosnom rješenju ekonomskog položaja žena na prostoru koji obilježavaju izražena nezaposlenost žena, nejednakost plaća između žena i muškaraca, neuključenost žena u društvene i ekonomske procese te vezanost za neplaćeni kućni rad (Ferk 2013). Primjer Hrvatske, kao jedine zemlje članice Unije u skupu zemalja obuhvaćenih istraživanjem u ovome radu, pokazuje da se unatoč usvajanju niza zakona koji pojedine aspekte socijalnog položaja žena uređuju s ciljem prevladavanja navedenog jaza te donošenju važnih strateških dokumenata usmjerenih k razvoju ženskog poduzetništva, poduzetnice i dalje suočavaju s nizom poteškoća i prepreka temeljenih na njihovim rodnim ulogama.⁵ Iz navedenog proizlazi da se smatra kako je, bez obzira na to je li riječ o starim ili novim članicama Europske unije ili pak onima koje aspiriraju tom statusu, potrebno raznim mjerama i politikama ženama omogućiti da nadoknade svoj, rodnom ulogom uzrokovan, “deficit” ne bi li postale ravnopravni sudionici u svijetu poduzetništva kao “otvorenog i meritokratskog društveno-ekonomskog prostora” (Ahl i Marlow 2012: 544). Međutim, upozoravaju Helene Ahl i Susan Marlow (2012), iste te politike propuštaju dovesti u pitanje pretpostavljenu ideju poduzetništva koju žene trebaju dostići, premda je diskurs koji takvu ideju podupire istodobno maskulin i mitski.

Ne poričemo činjenicu da muškarci čine većinu poduzetničkih aktera i poštujemo činjenicu da oni dominiraju vrlo malim tržišnim segmentom brzorastu-

³ “Globalni rodni jaz (Global Gender Gap, GGG) utvrđuje Svjetski gospodarski forum, od 2006. godine. Ovim indeksom se mjere razlike u pristupu temeljnim pravima (zdravlje, obrazovanje, političko osnaživanje i u pristupu ekonomskim resursima i prilikama) s obzirom na rod, odnosno mjeri se postignuće neke zemlje u ostvarivanju rodne jednakosti” (Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.–2020. 2014: 17).

⁴ Primjerice, i Hrvatska i Srbija imaju ili zasebne strategije razvoja ženskog poduzetništva ili zasebno poglavlje u strategiji razvoja poduzetništva općenito, dok Kosovu i Bosni i Hercegovini tek predstoji priprema takvih dokumenata.

⁵ Hrvatska ima već dva ciklusa strategija: *Strategiju razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2010. do 2013.* (2009/2010), proizašlu iz provedbe *Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.–2010.* i *Strategiju razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.–2020.* (2014), kojima su se trebale otkloniti prepreke za uspješno uključivanje žena u svijet poduzetništva. No, istraživanje o usklađivanju obiteljskih i poslovnih obveza provedeno 2015. godine pokazuje da su žene, pa tako i poduzetnice – a to se pokazalo i u našem istraživanju – u Hrvatskoj i dalje izložene i horizontalnoj segregaciji (rodni jaz u plaćama je 10,2%) i vertikalnoj segregaciji (žene zauzimaju niža i slabije plaćena radna mjesta) (Bertek i Dobrotić 2016: 11).

ćih poduzeća (Storey i Greene, 2010; Wyncarczyk i Marlow, 2010). Ono što propitujemo, međutim, jest zašto se te razlike dosljedno preuveličava, zašto one upravljaju istraživačkim naporima te zašto se nekritički i aksiomatski pripisuju ženskoj manjkavosti. (Ahl i Marlow 2012: 546)

Mitski moment o kojem autorice govore upućuje na to da u strategijama i politikama ženskog poduzetništva, unatoč socijalno uključivoj i društveno odgovornoj definiciji poduzetništva koja percipira važnost ženskog osnaživanja i koja nastoji poduzetništvo promatrati kao dio šire ideje o “ekonomskom građanstvu”,⁶ i nadalje opstaje diskurs o rodno neutralnom poduzetništvu.⁷ Diskurs koji se pleće oko poduzetništva u medijima, znanstvenim istraživanjima ili državnim politikama najčešće tu djelatnost nastoji prikazati kao područje gospodarstva u kojem uspjeh prvenstveno ovisi o individualnim sposobnostima, kao područje koje je po prirodi stvari “otvoreno” za sve sklone marljivom radu i riziku pa stoga i demokratično. Klasa, rasa, rod i dob u tako postavljenom konceptu podređeni su poduzetničkom duhu i specifičnom habitusu koji obilježavaju učinkovitost i snalazljivost (usp. Bruni, Gherardi i Poggio 2004; Ahl 2007).

Mi, međutim, tvrdimo da poduzetništvo nije rodno neutralno polje djelovanja u kojem se društveno i kulturno konstruirane rodne nejednakosti samo reflektiraju (što bi značilo da postoji mogućnost njihova prevladavanja, nakon čega bi uspjeh ovisio isključivo o individualnim sposobnostima pojedinca/pojedinke), nego da poduzetništvo u patrijarhalnom društvenom kontekstu proizvodi i perpetuira rodne razlike i stoga ima slab emancipatorski potencijal. “Dok se [koncept poduzetništva] pretvara da je rodno neutralan, on sadrži rodni podtekst koji muškost čini nevidljivom i na taj način održava nekritičku reprodukciju hegemonijskog maskuliniteta” (Bruni, Gherardi i Poggio 2005: 2), što vidimo već i po tome što je sam pojam poduzetništva impregniran terminima kao što su kompetitivnost, agresivnost i sklonost riziku, što su, listom, stereotipne odlike muškosti. Također, uvriježeno je poduzetnicima smatrati osobe koje prepoznaju potrebe tržišta i poslovnu priliku, koje pronalaze nova, inovativna rješenja da te prilike iskoriste i koje poduzimaju poslovne aktivnosti s ciljem stjecanja profita. Ovakvo razumijevanje poduzetništva isključuje ili prikriva stvarnost u kojoj veliki broj ljudi u poduzetništvo ulazi zbog nužde ili je,

⁶ Ideja “ekonomskog građanstva” podrazumijeva da je individualna ekonomska produktivnost uvjet građanskih prava (Sa’ar 2016: 2). Prema Alice Kessler-Harris, pojam ekonomskog građanstva mora uključivati pravo na izbor zanimanja, adekvatnu zaradu za izdržavanje sebe i obitelji, nediskriminatorno tržište rada, pravo na edukaciju i usavršavanje, socijalne naknade potrebne za održavanje i podršku sudjelovanja na tržištu rada te društveno okruženje koje podrazumijeva adekvatno stanovanje, sigurne ulice, dostupan javni prijevoz i univerzalnu zdravstvenu skrb (Kessler-Harris 2003: 159). Viola De Sando, pak, tvrdi kako EU svojim politikama zastupa Marshallovu socijalno-liberalnu paradigmu građanstva, koja je s jedne strane temeljena na univerzalizmu kategorija i samim time slijepa za (etničke, klasne, rodne) razlike između članova zajednice, a s druge na binarnim opozicijama kao što su muško-žensko ili privatno-javno (De Sando 2013: 19).

⁷ Čak i kada se prepoznaje razlika u rodnoj jednakosti, za povećanje ženskog poduzetništva koje odgovara Unijinu cilju rodne ravnopravnosti nude se rješenja poput isticanja uspješnih ženskih uzora koji bi mogli potaknuti druge žene da postanu poduzetnice i da svoje poslovanje vode bolje ili barem drukčije od muškaraca jer “žene mogu primijeniti drukčija rješenja za poslovne probleme i često su više zabrinute zbog društvenih učinaka” (de Jeong 2013: 2). Tako prepoznat *feminine touch* ženama se, dakle, preporučuje, ali se nikako ne prepoznaje kao potencijalno univerzalna vrijednost poduzetništva.

pak, riječ o obliku samozapošljavanja, koji ne podrazumijeva mnoge od navedenih karakteristika, zatim isključuje ljude koji se bave poslovima koji ne iziskuju inovativnost i prepoznavanje prilike ili im, kao, primjerice, socijalnim poduzetnicima, profit nije glavni motiv djelovanja.

Istraživanja o poduzetništvu pokazuju kako između žena i muškaraca poduzetnika postoji više sličnosti nego razlika i da mnogi muškarci ne odgovaraju idealtipskoj slici uspješnog poduzetnika, no i istraživači rijetko uzimaju tu činjenicu u obzir, dok se uravnoteženje između posla i privatnog života i dalje pretežno percipira kao individualna, ženska, a ne kolektivna i društvena, a kamoli muška odgovornost⁸ (v. Ahl 2007: 233–234, 240).

Viola De Sando, na tragu svog istraživanja o diskurzivnim praksama politika Europske unije o ženskom poduzetništvu, zaključuje kako su one uglavnom uklopljene u politike rodne jednakosti i politike vezane za tržište rada (De Sando 2013: 42). Ako ih se, smatra ona, ne poveže s ostalim politikama te ako se nastavi s miopijskim pristupom ženama i spolu, mjesto da se rodno pitanje pretoči u općedruštveno pitanje krojenja politika, postoji opasnost da politike Unije spram ženskog poduzetništva proizvedu “politički geto, u kojemu će se razlike i dalje definirati u terminima drugotnosti” (ibid.: 46). De Sando upozorava na još jedan problem koji nam se čini iznimno važnim. Naime, neoliberalna je agenda već utkana u koncept države blagostanja i to na način da država sve češće predstavlja regulatora, a ne pružatelja usluga, da se sve više oslanja na tzv. neformalnu brigu, što je kodno ime za žensku skrb za druge (ibid.: 37).

Cilj je ovoga rada ustanovljavanje rodno uvjetovanih specifičnosti ženskog usklađivanja ili povezivanja brige o obitelji s poslovnim praksama te isprepletenosti privatnog i javnog te formalnog i neformalnog djelovanja u ženskom poduzetništvu. Budući da je riječ o specifičnostima koje se “prenose” i na stilove vođenja posla, iz uočenih ćemo mehanizama i stilova “ženskog” poslovanja izdvojiti one za koje smatramo da imaju potencijal preobražavanja dominantnog poduzetničkog modela u smjeru koji bi prestao reproducirati rodne nejednakosti.

Nadamo se da će analiza iskaza potvrditi da se ustrajavanjem na rodnim razlikama kao ženskom “deficitu” u suvremenoj ideji poduzetništva ustrajava na “drugotnosti”⁹ žena te se uopće ne dovodi u pitanje patrijarhalna definicija poduzetništva iz koje se, konačno, izvodi i definicija ženskog poduzetništva. To ne znači da rodne razlike ne postoje, već da je potrebno preispitati sam koncept poduzetništva kao rodno neutralne kategorije, a koji, nerijetko, i same poduzetnice u svojim aktivnostima reproduciraju tako što se u svojim privatnim životima bolno ugibaju i pregibaju preko njegovih oštih rubova. Tako definiran problem smještamo, dakako, u kontekst postsocijalističke, a sad već i posttranzicijske Jugoistočne Europe, koju obilježavaju tzv.

⁸ I dalje je, primjerice, uvriježeno pitati zaposlene žene kako usklađuju privatni i javni/poslovni život, dok se to gotovo nikada ne pita muškarce. U emancipiranijim društvenim sredinama to pitanje posljednjih godina napokon postaje stvar lošeg ukusa.

⁹ “Drugotnost” znači da se znanje o nekoj skupini najčešće konstruira izvan te skupine, pa čak i pripadnici tih skupina sliku o sebi usvajaju iz druge, “kompetentnije” skupine poput znanstvenika, političara, novinara itd., koji su ih vidjeli, opisali i definirali (usp. Sklevicky 1996).

raznobojne ekonomije (*multicoloured economies*). Takve ekonomije pretpostavljaju visok udio neformalnog rada, potpomognute su “gastarbajterskim” doznakama, proizvodnjom hrane unutar domaćinstva i samoopskrbbom, one sadrže aspekt reciprociteta i “ekonomije uzvrata” te ostatke državnih potpora i snažne redistributivne ekonomije kada je npr. riječ o plaćenim rodiljnim dopustima ili mirovinama, i, napokon, u njima je i dalje naglašen i važan udio neplaćene ženske skrbi za obitelj (usp. Smith i Stenning 2006). U tako obilježenim sistemskim, a često i kriznim diskontinuitetima, na ovim prostorima žene često poduzetnički djeluju s namjerom osnaživanja obiteljske ekonomije te postaju sastavni, nerijetko nosivi, dio prakse preživljavanja i ekonomije oskudice. Čak i kada je riječ o iskustvima poduzetničkog djelovanja žena koje pripadaju srednjoj ili višoj klasi i standardnijem, srednjoklasnom konceptu poslovnog uspjeha, one su ograničene istim nemogućnostima, nedostatkom društvenih usluga, nužnošću oslanjanja na obiteljsku pomoć, neformalne odnose i prakse i slično. Patrijarhalni je i kapitalistički model ekonomije slijep za individualne ženske potencijale, kapacitete i aspiracije pa žene ostaju u limbu permanentne “manjkavosti” u odnosu na zagovarani poduzetnički model. U radu se, ipak, nećemo zaustaviti na kritici, nego ćemo postaviti pitanje: što možemo naučiti iz ženskog poduzetništva, a posebice iz onih praksi poslovanja koje smo nazvale brižnima? Što te prakse znače za poduzetništvo općenito i može li se takvo, ponekad i stereotipno žensko prevladavanje rascjepa između tradicionalnog registra očekivanja od ženskih uloga i uspješnih “poduzetničkih paradigmi” promatrati kao dobra kulturna praksa koja je potencijalno primjenjiva u budućim strategijama za razvoj poduzetništva?

Metodologija

Teorijski okvir unutar kojeg je u ovom radu istraživano žensko poduzetništvo pripada feminističkom pristupu. S jedne strane, koristimo dosege rodne teorije koja nastoji ukazati na različite muške i ženske društvene izvedbe rodnih uloga te uslijed toga i specifično (individualno) žensko iskustvo i znanje. Teoretičarke rodnog pristupa prije svega ispostavljaju kritiku *malestream* metodologije ili metodologije koja proizvodi znanje isključivo iz dominantnog, muškog očista iz kojeg se ne može iščitati stvarno sudjelovanje žena u društvenom životu, a tvrde i da iskustva koja potječu iz ženskog djelovanja mogu biti polazištem potpunijega i manje iskrivljenog znanja (usp. npr. Harding 1987; Lentin 1993; Walby 1997). S druge strane, preuzimamo i dekonstruktivistički ili poststrukturalistički analitički aparat kojim nastojimo propitati diskurzivne prakse koje upravljaju naracijom o poduzetništvu, a posebice o ženskom poduzetništvu kao još jednom području ženske podređenosti (usp. Ogbor 2000; Baxter 2003; Achtenhagen i Welter 2007). Premda se ove dvije epistemološke struje često međusobno sukobljavaju, smatramo da su obje relevantne za one aspekte problema na koji smo usmjerene – svakodnevne poslovne prakse poduzetnica.

Grada je prikupljena etnografskom metodom i priključuje se u Hrvatskoj relativno mladom polju etnografskog istraživanja poduzetništva. Iskazi sugovornica trebali

bi nam pomoći u razumijevanju kako i zašto poduzetnice “reproduciraju normativno značenje toga što znači biti muški ili ženski poduzetnik u kulturnom modelu uokvirenom kako kulturnim tako i gospodarskim kontekstom” (Bruni, Gherardi i Poggio 2005: 1). Metoda polustrukturiranog intervjua osigurala je da sugovornice dobiju priliku da same oblikuju narativ o vlastitom poduzetničkom djelovanju, da odrede kriterije uspješnosti i neuspješnosti, da opišu kontekst u kojem rade i zarađuju te da odgovore postoji li “ženski princip” ekonomije i ako da, kako one taj princip doživljavaju. Na temelju zajedničkog upitnika, kroz polustrukturirane i nestrukturirane razgovore, istraživanje je u razdoblju od travnja do kolovoza 2017. godine provedeno u četiri zemlje – Bosni i Hercegovini, Srbiji, Kosovu i Hrvatskoj.¹⁰ Razgovori su vođeni s 24 žene koje dolaze iz urbanih i ruralnih sredina, koje su različitih dobi, obrazovanja i klasne pripadnosti, imovinskog statusa te vrste i veličine, pa čak i stupnja formalnosti poslovanja – od frizerke koja vodi neprijavljeni salon u Bosni i Hercegovini do suvlasnice hotela na hrvatskom dijelu Jadrana.

Umjesto dohvaćanja kriterija reprezentativnosti uzorka, u izboru građe vodile smo se logikom metode diskurzivne analize koja omogućuje ocrtavanje rodne uvjetovanosti kroz vrlo različita pojedinačna ženska poduzetnička iskustva. Krovna tema projekta, u sklopu kojeg je i nastao ovaj članak, odnos je formalnih i neformalnih institucija u Jugoistočnoj Europi i iz te perspektive valja razumjeti ne samo odabir sugovornica nego i strukturu pitanja koja su se usmjerila na ispreplitanje tih dviju ekonomskih sfera u radnim praksama sugovornica. Premda nije riječ o reprezentativnom uzorku, u odabiru sugovornica odražavaju se, dakako, i širi društveni kontekst i obilježja ekonomije države u kojoj su provedeni intervjui. Tako je, primjerice, u BiH i Srbiji provedeno više intervjua s poduzetnicama koje su dio neformalne ekonomije i koje u poduzetništvo nisu ušle iz prilike, nego iz nužde, dok su na Kosovu, koje bilježi porast formalizacije statusa ženskih poduzetnica, odabrane i sugovornice koje su u recentnom razdoblju uspjele prijeći iz neformalnog u formalni sektor.

Na sličan način i kroz sličnu prizmu valja tumačiti i refleks hrvatskih istraživačica, koje su posegnule za nizom sugovornica iz sektora turizma, gospodarske aktivnosti koja u Hrvatskoj ima iznimno visok udio u bruto domaćem proizvodu. Turizam je, ujedno, i sektor u kojem su žene natprosječno zastupljene. Sveobuhvatna analiza intervjua s poduzetnicama zahtijevala bi zasebno tumačenje pojedinog društvenog konteksta – kao što su, primjerice, utjecaj rata i postratnih napetosti, naslijeđeni patrijarhalni obrasci koji se često isprepliću s vjerom i inim kulturnim kontekstom ili visoke stope nezaposlenosti. U ovom članku, međutim, prvenstveno su nas zanimali mehanizmi reprodukcije patrijarhalnih odnosa u poduzetništvu pa smo se u kodiranju građe usmjerile na teme kao što su rodno uvjetovane razlike u stilu vođenja ili, pak, očekivanja od žena u odgoju djece i skrbi o starijima koje, kako pokazuju i pojedini podaci koje citiramo, nisu samo transnacionalne u smislu da su karakteri-

¹⁰ Gradu u Bosni i Hercegovini (mjesto Sarajevo, Vogošća, Srebrenica i Ilijaš) prikupila je Nirha Efendić, u Hrvatskoj (Zadar i Pula) Orlanda Obad, Ines Prica i Tea Škokić, na Kosovu (Gjakovë, Vushtrri, Kamenicë i Malishevë) Vjollca Krasniqi, a u Srbiji (Niš) Danijela Gavrilović. Zbog anonimizacije sugovornica njihova su imena kodirana kraticama za zemlje u kojima je obavljen razgovor i brojem.

stične za cijelu regiju Jugoistočne Europe nego su i dio gotovo univerzalnog ženskog iskustva, bez obzira na klasnu ili razne manjinske pripadnosti. Okosnicu rada čini građa iz intervjua provedenih u Hrvatskoj i pripadajuća joj kontekstualna interpretacija jer smo taj dio smatrale pertinentnim za ovdašnju publiku, ali nalazi su izdašno poduprti citatima poduzetnica iz drugih zemalja upravo s namjerom da podcrtamo sličnosti opisanih mehanizama.

Koncept brižnog poduzetništva

Sve opsežnija literatura iz područja feminističke ekonomije usmjerena je na kritiku “ekonomije skrbi” te, za razliku od tradicionalne ekonomije koja skrb tumači kao prirodni ili biološki altruizam, autori/ce iz tog područja istraživanja ističu da brigu za druge (u obitelji, zajednici ili državi)

oblikuju institucionalne strukture i kulturne tradicije koje su pak bile pod utjecajem individualnih i kolektivnih pregovaranja. Premda su moralne obveze i emocionalne veze ključne, one djeluju u kontekstu obvezujućih pravila i internaliziranih normi kojima se definira obveza skrbljenja za druge. Ta su pravila i norme važna strukturna obilježja socijalne reprodukcije, i danas u većini svijeta ona odražavaju dinamičnu artikulaciju patrijarhalnih kapitalističkih sustava. (Folbre 2014: 3)

Drugim riječima, ekonomija skrbi ima važnu ulogu u socijalnoj reprodukciji,¹¹ bilo da je riječ o neplaćenom radu (recimo, u osobnom domaćinstvu ili obiteljskom biznisu), o plaćenom radu (profesionalna briga o djeci, bolesnima ili nemoćnima) ili, pak, o neplaćenom radu skrbi za druge (briga o djeci, o bolesnim i nemoćnim članovima obitelji, briga o prijateljima, susjedima ili potrebitim članovima zajednice).

Rodna podjela poslova uglavnom računa na žene kao pružateljice takve skrbi, što u slučaju zaposlenih žena dovodi do fenomena poznatog kao “druga smjena” ili “dvostruki teret”. Feminističke su kritičarke osobito osjetljive na neplaćeni kućanski rad koji najčešće podrazumijeva žensku brigu za kućanstvo i ukućane te volontiranje za zajednicu, ali i potplaćeni rad žena koje u klasno, etničko ili rasno nepovoljnom položaju ne uspijevaju pošteno naplatiti usluge skrbljenja o pripadnicima moćnijih društvenih skupina. Velik dio poslova skrbi pripada neunovčenom setu društvenih odnosa koji su ključni za izgradnju društvenog kapitala neophodnog za funkcioniranje cijele zajednice, ali baš se ti odnosi u *mainstream* ekonomskim pristupima smatraju privatnim dijelom života i tradicionalno ne ulaze u izračune nacionalnog računa ili BDP-a (usp. Razavi 2007).

¹¹ Pod socijalnom reprodukcijom podrazumijevamo svaki reproduktivni rad koji je ključan za održavanje života (egzistencionalnog, emocionalnog, seksualnog...). Problem na koji ukazujemo jest da se takav rad u patrijarhalnom, a posebice kapitalističkom, sustavu smatra preduvjetom produktivnog rada, ali nije vrednovan i za njega su i dalje poglavito odgovorne žene.

Emocionalne kompetencije koje se smatraju nužnima za skrb o drugima stereotipno se pripisuju ženama, a one ih i same, kako pokazuje i ovo istraživanje, usvajaju kao sastavni dio vlastita djelovanja. Žene time pristaju na kulturnu shemu "rodno govora".¹² Istraživanja o utjecaju promjena i potreba obitelji na poduzetništvo pokazuju, primjerice, da obiteljsko poduzetništvo često računa na žensku neplaćenu radnu snagu, da je briga o obitelji i dalje primarno ženska, da mnoge žene pokreću poslove iz potrebe za zaradom nakon razvoda i rastakanja tradicionalnih obiteljskih odnosa, da je, jednako tako, nezanemariv udio žena uključen u pokretanje poslovnog pothvata kao bračne partnerice, a da rjeđe samostalno pokreću nova poduzeća, te da je, kad se za obavljanje kućanskih poslova i brigu o djecu unajmljuje radna snaga, ponovno riječ o ženama (Aldrich i Cliff 2003).

U svjetlu prethodne rasprave o diskursu koji oblikuje žensko poduzetništvo, posebice u sada već strateškim zahtjevima *mainstreama* za usklađivanjem privatnog i poslovnog života, postavlja se pitanje zašto je "diskurs oko poticanja ženskog poduzetništva usmjeren na to kako omogućiti ženama da rade od kuće, umjesto da dovede u pitanje društvenu stvarnost u kojoj mnoge žene nose dvostruki teret" (Achtenhagen i Welter 2007: 194). Ako nije posve jasno koja bi mogla biti društvena uloga u tom segmentu, pozivamo vas da zamislite inicijativu za uvođenje višemjesečnog i plaćenog, ali obveznog roditeljskog dopusta za očeve, čime bi se vječiti prigovor o manjoj iskoristivosti i utrživosti, a većoj "rizičnosti" u zapošljavanju ženske radne snage namah bitno umanjio. Odgovor na postavljeno pitanje trebalo bi potražiti i u patrijarhalnim obrascima moći, ali i u slabljenju socijalne države posljednjih nekoliko desetljeća te u privatizaciji javnog sektora, čije usluge mnogima postaju nedostupne, pa se, kako tvrdi Bakker (2007), trošak reprodukcije ponovno prebacuje na kućanstvo i obitelj, dok se odgovornost za sistemske probleme prebacuje na pojedince, a osobito na žene.

Koncept "brižno poduzetništva"¹³ koji u ovom radu zastupamo dijelom počiva na opisanom konceptu ženske etike skrbi koji su naše sugovornice internalizirale, što se osobito razotkriva u dijelovima intervjua u kojima se govori o ravnoteži poslovnog i privatnog života ili o stilu vođenja posla. Njegov potencijalno emancipirajući ili makar poticajni aspekt proizlazi, paradoksalno, iz onoga što smo dosad nazivale stereotipnim rodnim ulogama ili što se, pak, često označava kao ženski princip eko-

¹² Rodni ugovor ili društveni ugovor temeljen na spolu i rodu Carole Pateman (2000) definira kao ugovor temeljem kojeg su žene isključene iz javnog upravljanja, a počiva na pretpostavci patrijarhalnog prava prvenstva muškaraca nad ženama, odnosno na njihovoj klasnoj dominaciji. Kompleksnosti argumenta radi, navodimo i tvrdnju Marije Perković po kojoj je "iskustvo socijalističkih država, nakon prvobitnog revolucionarnog poleta, takođe [...] pokazalo kako izmjenjen način proizvodnje i promena vlasničke strukture nije dovoljna za promenu neljudskih društvenih odnosa. Bez promene starih kulturnih matrica, tačnije, bez promene patrijarhalne matrice, položaj žena, kao i drugih marginalizovanih grupa, ne može se izmijeniti na bolje" (Perković 2012: 124).

¹³ Sintagma "brižno poduzetništvo" nema jedinstvenu i jednoznačnu definiciju, a koristi se za opisivanje različitih kvaliteta poduzetništva – njegovanje brižnih poslovnih odnosa, brigu prema zajednici i okolišu, pa čak i za vrste poduzetništva koje se nalaze u sektoru pružanja zdravstvenih usluga itd. Naša je intervencija feministička i njome se želi ne samo afirmirati briga i skrbljenje u svim segmentima i ženske i muške poduzetničke aktivnosti nego otvoriti i šire pitanje pripuštanja afektivnih i društveno solidarnih dimenzija u poslovne odnose i procese kako bismo doveli u pitanje sveproizimajući stav da je brižnost u svojim različitim iteracijama štetna za posao i poslovanje.

nomije.¹⁴ U nacionalnoj strategiji poduzetništva Republike Hrvatske žensko se poduzetništvo opisuje kao ono koje jamči veću sigurnost radnih mjesta, koje više brine za zaposlene i za kvalitetu međuljudskih odnosa, koje više ulaže u obrazovanje zaposlenih i spremnije je na timski rad, koje više podupire fleksibilno radno vrijeme ili je opreznije kod uzimanja kredita (prema Ivanković, Kulenović i Sudarić 2016: 578). Bez obzira na to je li riječ o stereotipnom i odveć poopćenom razumijevanju ženskog poduzetništva, smatramo da je riječ o modelu koji ima potencijala da ga se u budućnosti posvoji i uvede u *mainstream*, odnosno da je riječ o modelu koji može prokazati kao nepoželjne pojedine prakse poduzetničkog rada, kao što su neprekidna dostupnost, prevelik broj radnih sati ili preskakanje i odgađanje godišnjeg odmora.

U intervjuima koje smo vodile nailazile smo na žene koje svoj posao vode na način sličan onome na koji žene, stereotipno, brinu o svojim obiteljima. Naše sugovornice kazuju kako o svojim zaposlenicima znaju "sve", odnosno da znaju mnogo, za izvođenje posla navodno irelevantnih, informacija koje se odnose na njihove privatne, financijske i obiteljske probleme. Više njih otvoreno je govorilo o tome kako se teško odlučuju na davanje otkaza. I, što je također zanimljivo, čini se da se više trude raditi po pravilima ustanovljenima zakonima i raznim propisima, čak i kada je riječ o društvenom okružju, poput hrvatskog, u kojem je to odista teško zbog nemilosrdne i počesto nelogične birokratiziranosti sustava. Takav bi stil vođenja, neovisno o tome prakticiraju li ga žene ili muškarci, mogao postati podloga za prevrednovanje poduzetništva općenito.

U sljedeća dva potpoglavlja usredotočit ćemo se na ženske naracije o održanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života te o stilu upravljanja, s namjerom da ukažemo na sistemske probleme socijalne reprodukcije koji otežavaju poduzetničku aktivnost, ali i da pronađemo mjesta moguće reartikulacije poduzetništva općenito, a time i njegovih strategija.

Socijalna reprodukcija i ravnoteža poslovnog i privatnog života

U jezgri koncepta brižnog poduzetništva čuči nepravda koju uzrokuje patrijarhalna podjela kućanskih poslova i obiteljskih uloga. Rijedak primjer premošćivanja rod-nog jaza koji smo susrele u istraživanju uvođenje je ravnopravnije raspodjele poslova u kućanstvu između supružnika, premda je iz intervjua razvidno da čak i kada

¹⁴ Vrijedi napomenuti i da Tihana Rubić, u dijelu studije u kojem prikazuje položaj žene na tržištu rada u socijalizmu, napominje da u sjećanjima na iskustva rada u poduzećima žene "ističu važnost 'dobrog' odnosa sa svojim kolegicama i kolegama" (Rubić 2017: 136) i cijenje osobina kao što su poštenje, kolegijalnost i ljubaznost. Autorica kulturni mehanizam koji zamjećuje, međutim, tumači kao potrebu dokazivanja moralne superiornosti koja im u odnosu s drugim radnicima omogućuje prikupljanje socijalnog kapitala, a u odnosu prema nadređenima u kolektivu osigurava eventualnu hijerarhijsku mobilnost, popustljivost u slučaju pogrešaka i sl. Autorica zamjećuje svojevrsni kontinuitet takvog ponašanja ženskih zaposlenica u postsocijalističkom razdoblju kada mnoge od njezinih sugovornica rade i nižekvalificirane poslove kako bi preživjele. Naše istraživanje među poduzetnicama, međutim, navodi na zaključak da su solidarnost, ljubaznost i poštenje transklasne strategije ponašanja kod žena, odnosno da valja otvoriti i mogućnost da ti mehanizmi nadilaze pitanje prisile, lukavosti ili prilagodbe novonastaloj situaciji.

muževi preuzimaju više dužnosti, organizacija neplaćenog rada u kućanstvu, koja uključuje predviđanje problema i potreba i raspoređivanje izvršenja, ostaje ženska odgovornost. Prema podacima za 2017. godinu koje je sastavio Europski institut za rodnu ravnopravnost radi mjerenja tzv. indeksa rodne ravnopravnosti (EIGE-GEI), u Hrvatskoj je odnos spolne podjele, izražen u postocima provedenog vremena s usporednim podacima za EU, kada je riječ o svakodnevnoj brizi i edukaciji djece, unuka, starijih ili osoba s poteškoćama te podjeli zaduženja kuhanja i kućanskih poslova s obzirom na vrstu obitelji, sljedeći:

Tablica 1. Postotak vremena uloženog u obrazovanje i brigu o vlastitoj djeci, unucima, starijima i osobama s invaliditetom, svaki dan (%) (izvor: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/domain/time/HR/family>, pristup 1. 6. 2019.)

Samci	Jednoroditeljska obitelj	Par bez djece	Par s djecom
HR-Ž 2,5	HR-Ž 50,9	HR-Ž 10,7	HR-Ž 74,6
HR-M 2,0	HR-M n/a	HR-M 7,7	HR-M 50,9
EU-28-Ž 7,5	EU-28-Ž 75,6	EU-28-Ž 16,0	EU-28-Ž 85,3
EU-28-M 3,6	EU-28-M 37,8	EU-28-M 10,1	EU-28-M 67,0

Tablica 2. Postotak vremena uloženog u kuhanje i kućanske poslove, svaki dan (%) (izvor: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2017/domain/time/HR/family>, pristup 1. 6. 2019.)

Samci	Jednoroditeljska obitelj	Par bez djece	Par s djecom
HR-Ž 48,5	HR-Ž 67,7	HR-Ž 75,4	HR-Ž 82,7
HR-M 27,1	HR-M n/a	HR-M 9,6	HR-M 5,1
EU-28-Ž 74,7	EU-28-Ž 88,6	EU-28-Ž 81,7	EU-28-Ž 91,9
EU-28-M 56,7	EU-28-M 63,4	EU-28-M 32,3	EU-28-M 31,7

Iz tablica je razvidna neravnomjerna podjela skrbi za druge osobe i kućanstvo, a riječ je, dakako, o neplaćenim aktivnostima. S obzirom na to da je u ovom istraživanju riječ o ženama koje vode poduzetničke poslove, opisana je rodno nepravedna podjela u praksi teško podnošljiva pa se teret tih obveza prebacuje na osobe izvan nuklearne obitelji. Teret obično preuzima druga žena, koja svoje usluge naplaćuje, ili se posao, pak, preraspodjeljuje na tradicionalnim zasadama južnoeuropske "međugeneracijske solidarnosti", pa brigu o djeci, a i dio kućanskih poslova preuzimaju starije generacije, no opet su to uglavnom žene, odnosno bake (tzv. baka-servis).

Osim svakodnevnih prepreka na koje nailaze u svom poslu – a kojih, dakako, nisu pošteđeni ni njihovi kolege pa se na prvi pogled mogu opisati kao rodno neutralne – poduzetnice su nerijetko pod dodatnim pritiskom jer se, u okviru patrijarhalnog poretka, očekuje da upravo one preuzmu dužnost usklađivanja obiteljskih i poslovnih obveza. Većina naših sugovornica ističe kako u toj jednadžbi jedna strana ipak pati, a to je počesto obitelj. Točnije, djeca.

Mislim, kažem, ja sam se snalazila na način da je laptop išao svugdje sa mnom [...]. Mislim da možda iz tog razloga žene više i biraju možda nekakve profesije koje upravo omogućavaju i imaju dovoljno prostora da ti možeš dijete podići. [...] Ne vjerujem da sad ima ne znam koliko žena koje su vlasnice nekih baš velikih, jakih firmi, a da opet ima čopor dječurlije oko njih. Koliko god se mi trudile i nametale same sebi da uspješno radimo jedno i drugo, mislim da to jako teško. Uvijek će netko patiti tu. (HR 3, vlasnica turističke agencije)

Posao sam odnijela u rodilište i poslije su mi se svi smijali da ja nisam ni bila na porodiljnom, ali to sam ja. Znači, opet, da nisam takva, ne bih bila to. Opet, osobno, i znači prvenstveno moja obitelj mi je najveći tu... pošto tu imam najviše razumijevanja od obitelji i zato ih i toliko volim i toliko sam opuštena što se tiče posla. (HR 1, direktorica apartmanskog kompleksa)

U nizu je iskaza moguće prepoznati da su priče o kućanstvu uvijek i priče o rodnim odnosima unutar kućanstva te da se one međusobno razlikuju s obzirom na to kako sugovornica poima vlastito kućanstvo – kao mjesto altruizma ili kao mjesto moći (Kabeer 2000: 105). Moć ovdje ne predstavlja isključivo mušku dominaciju u obitelji već i žensku ulogu “moćne žrtve” koja se iskazuje u narativu o predanom radu i požrtvovnoj majci i supruzi, tradicionalnom narativu koji je, pokazuje se, posve kompatibilan s prevladavajućim suvremenim diskursom o zaposlenim ženama.

Moj radni dan je dug. Ustajem prije zore i vraćam se spavati kasno u noći. S jednom rukom vodim biznis i u isto vrijeme držim na oku obitelj i radim sve poslove kod kuće – kuhanje, čišćenje, peglanje. Kako se kaže, ženski posao nikad nije gotov, živim po toj poslovi još intenzivnije, kad radim i plaćeni i neplaćeni posao u isto vrijeme. (KOS 1, direktorica tvrtke za uzgoj voća)

Ništa u životu ne dolazi lako, vjerujem. U školi, učila sam puno. Uvijek sam stremila da sve postignem na temelju zasluga. Mnogi ljudi misle da uspjeh ponekad dođe srećom ili da te pogurnu prijatelji i obitelj. Ne bih to potpisala. Za mene uspjeh zahtijeva težak rad i predanost. Težak rad se uvijek isplati. Čini me sretnom i osjećam se ispunjeno. I želim biti primjer svojoj djeci, pa da vide da težak rad nikad nije gubitak i da se na duge staze uvijek isplati. (KOS 2, direktorica tvrtke za uzgoj voća)

Pounutrenje rodne uloge potvrđuje kako “društvene norme stvaraju jak pritisak za diferencijaciju rodnih uloga nezavisno od raspona unutrašnjih razlika muškaraca i žena. Posebno treba naglasiti da norme nameću ženi veću odgovornost, brigu o drugima i nameću zadatke koji bukvalno zahtevaju požrtvovanost/altruizam. Iako studije pokazuju da nema značajne razlike u nivoima altruizma između muškaraca i žena, načini na koji se ispoljavaju su rodno obeleženi” (Badgett i Folbre 2012: 134).

Neplaćeni poslovi skrbi utječu na obrazovno postignuće žena, na njihovo sudjelovanje na tržištu rada, na njihovu mobilnost, kao i na političko angažiranje i, konačno, političku zastupljenost. Hila Keren analizira diskurs koji poduzetništvo stavlja na pijedestal tako što ga predstavlja kao područje u kojem su presudni talent i nipo-

ran rad, a ne kao područje inficirano problemom rodne nejednakosti i niza rodno uvjetovanih prepreka: "Također je važno priznati da unatoč zajedničkom uvjerenju da žensko poduzetništvo (uključujući *momprenueurship*) predstavlja žensku slobodu izbora i autonomije, za neke je žene taj teški rad češće posljedica ograničenih izbora i povećane ranjivosti" (Keren 2016: 107). Kako bi se rodni jazovi poništili, država bi trebala donijeti politike kojima se skrb preraspodjeljuje, a usluge skrbi čine široko dostupnima (Farnsworth et al. 2016: 8). Posebice je to važno jer je, kako je vidljivo iz iskaza sugovornica, oslanjanje na institucionalna rješenja i za poduzetnice koje pristaju na rodnu neravnopravnost sve teže: radno vrijeme vrtića ne prati potrebe zaposlenih žena, nema osigurane skrbi za djecu prije, odnosno poslije škole, a nema ni dovoljno domova za starije osobe.

Ono što ja vidim kao jako, jako veliki teret, to je nerazvijenost socijalne infrastrukture, znači, neke razvijenije sredine imaju vrtiće koji rade do četiri popodne, međutim poslije toga nema vrtića u Hrvatskoj. Možda u Zagrebu ima, ali za mali broj sretnica. Uglavnom poduzetnica je žena koja mora raditi cijeli dan ili je zaposlena pa radi do 10, 11 navečer ili cijelu noć, kao i njezin suprug, u različitim poduzećima, obrtima i drugim institucijama gdje se sistematski radnička prava gube. A poduzetnička infrastruktura: sustav vrtića, sustav zbrinjavanja odraslih, bolesnih [...] roditelja je nerazvijeno ili slabo razvijeno. To u uvjetima preraspodjele kućnog posla, obitelji, ili onda kad su muž i žena poduzetnici ili da oboje rade ili u bilo kojoj kombinaciji, će se reći: ajde ti ženo ostani doma, a ja idem onda raditi po cijele dane da nam priskrbim. (HR 4, predsjednica udruge poduzetnica)

Kao što smo nagovijestile ranije, problemi ženskih poduzetnica su, u određenoj mjeri, transklasni – vlasnica hotela, kojoj prepreka nije nedostatak novca, svejedno se bori s problemima sličnima onim o kojima govore pripadnice u ekonomskom i obrazovnom smislu nižih klasa jer su društvena očekivanja kada je, primjerice, riječ o brizi o djeci, vrlo slična. Od žena se očekuje da budu primarne skrbiteljice i da, u slučaju da su (financijski) privilegirane, preuzmu brigu oko organizacije skrbi. Ako sebi, pak, ne mogu priuštiti plaćeno preuzimanje skrbi, i dalje se očekuje da obavljaju oba posla. Tako jedna od naših sugovornica iz BiH ima neprijavljeni improvizirani salon u podrumu svoje kuće i ona dolazak svojih klijentica dogovara u terminima u kojima joj netko može pričuvati dijete. Na pitanje zašto ne registrira svoj posao objašnjava:

U ovom momentu nisam u poziciji napraviti takvu stvar zbog mog mlađeg djeteta. Nikada ne bih bila u mogućnosti raditi formalno radno vrijeme od devet do pet, šta mi je prava prepreka! (BiH 1, frizerka)

Bilo bi vrlo neobično da isti takav iskaz – da mu je posve nemoguće raditi zbog brige o djetetu – u ovdašnjem kontekstu dobijemo od nekog muškarca. Žene se općenito potiče na premošćivanje jaza kroz tradicionalne prakse, kao što su već spomenuta međugeneracijska i ženska solidarnost. Osim baka koje se brinu o djeci, međugeneracijska solidarnost djeluje i uzvratno, jer se žene, osobito one u srednjoj dobi, brinu o starijima.

S njegove strane je živa samo mama i ona je izvrsna u čuvanju djece i svega što je potrebno jer je manje vremena kad kreću ta pokretanja, a sa moje strane isto je živa samo mama i ona nas je financijski malo pomogla, tu prvu godinu. (HR 5, suvlasnica tvrtke za kulturni turizam)

Ovo je jedini način da mogu zaraditi nešto ekstra novaca, ne mnogo, ali dosta da pomognem majci, da joj nešto kupim. Ona pazi na moju djecu i ne želi ništa zauzvat pa ja kupim nešto za nju s vremena na vrijeme, trenutno su to obično lijekovi. (BiH 2, formalno profesorica njemačkog – neformalno prodaje kozmetiku)

Tradicionalni tip premošćivanja jaza koji uključuje podršku obitelji i neposredne društvene okoline možemo promatrati kao dobru neformalnu praksu koja je kulturno ugniježđena, a u formaliziranom bi se obliku mogla primijeniti kao uspješan model poduzetničkog razvoja u Jugoistočnoj Europi općenito.¹⁵ Formalizacija takvog modela pružanja pomoći u sprezi sa strateškim rješenjima koje žene koriste za usklađivanje svog profesionalnog i privatnog života mogla bi uključiti, primjerice, državne subvencije bakama, djedovima i drugim članovima obitelji i uže zajednice za čuvanje djece, plaćanje brige o starijim osobama ili plaćanje pomoći kod kućnih poslova. Ipak, formalizacija takve prakse imala bi smisla samo kada bi se primjenjivala u okviru općih strategija razvoja poduzetništva koje ne podrazumijevaju rodno stereotipiziranje kućanskih poslova i obiteljskih obveza i koje su suprotne neoliberalnoj agendi prema kojoj socijalne države “prirodno” parazitiraju na ženskoj neformalnoj skrbi.

Rješenja je, naime, moguće tražiti i izvrtanjem argumenata i ispitivanjem dominantnog “muškog” modela poduzetništva, koji, naizgled, iziskuje neograničeno radno vrijeme čime, neizbježno, podrazumijeva i posvemašnje žrtvovanje privatnog života. I to posebice u situacijama u kojima je radno mjesto ujedno i dom ili kada su žene uključene u obiteljski biznis.

Često sam razmišljala kako bi mi bilo da radim negdje drugdje. Da imam jasnu podjelu između plaćenog posla i doma, da radim osam sati izvan kućnog okruženja. Moj rad nije od osam ujutro do četiri popodne, nego od sedam ujutro do sedam navečer. Možda bi bilo lakše da imam posao izvan kuće, pa se ne bih morala stalno kretati između posla i kućanskih obveza. (KOS 2, direktorica tvrtke za uzgoj voća)

Bivanje poduzetnicom u obiteljskom biznisu postavlja niz dodatnih pitanja o usklađivanju poslovnih i obiteljskih obveza jer u takvim situacijama obitelj postaje i ekonomski resurs. Obitelj je, naime, institucija koja je izvor “identiteta i izvor društvenih uloga utemeljenih na obiteljskim ulogama [...] obitelj stoji u bliskoj vezi s

¹⁵ Chiara Bonfiglioli razlikuje funkcioniranje neformalnih mreža i uzajamnih razmjena unutar obitelji kao i odnose između rodbine i susjeda u socijalizmu i nakon njega. U socijalizmu su navedene neformalne mreže bile relevantan ekonomski resurs, dok u postsocijalizmu “socijalni kapital” postaju isključivo obiteljske mreže i njima se ublažava gubitak socijalne sigurnosti, obitelj je ta koja “obično preuzima ulogu sigurnosne mreže protiv moguće ekonomske i socijalne neizvjesnosti” (Bonfiglioli 2015: 63).

‘izvedbom’ ženskog poduzetničkog subjektiviteta” (Bruni, Gherardi i Poggio 2005: 188–189).

Članovi moje obitelji nisu imali zaposlenja. Radili smo na našem zemljištu uzgajajući usjeve i stoku, prodajući proizvode na lokalnoj tržnici. To je bio mali biznis, a prihodi od poljoprivrednih proizvoda omogućili su našoj obitelji da nastavi bez traženja socijalne pomoći. Uzgoj je uvijek osigurao hranu za našu obitelj [...] Dakle, to je uobičajen posao, samo sada uključuje više ljudi i papirologije. (KOS 2, direktorica tvrtke za uzgoj voća)

Ja imam te apartmane, onda ima moja sestra, pa smo onda jedno vrijeme zajedno sve radile, sada smo se polako počele odvajati jer je to bilo malo previše za mene, nisam mogla sve to voditi. Tako da ona sad to polako preuzima, otišla je u mirovinu pa preuzima i ona svoj dio, svoje apartmane. (HR 6, učiteljica zaposlena u osnovnoj školi s formalno registriranim biznisom iznajmljivanja apartmana)

Unatoč tome što nam je više sugovornica dalo vrlo jasne iskaze o diskriminaciji i patrijarhalnom okruženju u kojem većina njih radi, mnogo ih i dalje iskazuje povjerenje u to da su jamstvo uspjeha velika izdržljivost, strpljivost i ustrajnost, što je potpuno u skladu s dominantnom paradigmom poduzetništva.

Ima sredina kad vi dođete i pričate, osjećate da on vas smatra, samo zato što ste žena, a ne zna vas, da to što vi pričate je njemu nevažno, jer šta ima sad veze mišljenje neke žene. Recimo, to mi se znalo desiti. [...] To je izrazito patrijarhalni model, odnosno način vođenja firme. Jer ako se nakon sastanka ide na pivo na kojem nema žena i tamo se onda završi dogovor oko nekih poslova, a ja sam šef, ali nisam tamo, nisam pozvana, onda je jasno da nikad ne možete doći na razinu da ste jednako promatrani. (HR 5, suvlasnica tvrtke za kulturni turizam)

Možete da birate – hoćete li i to pokušati? Razvodila sam se i morala sam raditi sve sama. Čak sam imala i neke ponude da odem u Kanadu i Australiju. Nisam htela da idem i brinem se za kengure. To je bio moj izbor. Bila sam sigurna da ako radiš ovde danju i noću i radiš pametno, moraš uspeti. I bila sam u pravu. (SRB 5, vlasnica tvrtke za knjigovodstvo)

U početku sam bila zabrinuta kako ću uspjeti pokrenuti posao. Nemam formalno obrazovanje u poslovanju i poduzetništvu. Rad s papirima bio mi je skroz nepoznat. Polako sam počela stjecati sve više informacija. Naučila sam to. Bila sam uporna i naporno sam radila. Upoznala sam se s pravilima i propisima. Sve temeljito proučavam. Tražim pomoć kad mi je potrebna i naučim nešto novo svaki dan. Ovo je tako uzbudljivo. (KOS 4, direktorica tvrtke za uzgoj voća i ukrasnog drveća)

Već iz skiciranih empirijskih nalaza moguće je uočiti iznimnu isprepletenost privatnog i javnog te formalnog i neformalnog djelovanja uspješnog ženskog poduzetniš-

tva. Rješenje za bolju uravnoteženost između posla i kućanskih obveza svakako je ravnopravnija podjela brige oko potonjeg, a to se ne postiže mjerama kakve se promoviraju u strategijama ženskog poduzetništva, nego prožetošću različitih politika rodnom jednakosti, intersektoralnom usklađenosti i novim društvenim ugovorom “koji podjednako dijeli odgovornosti i brigu između muškaraca i žena” (Badgett i Folbre 2012: 139). S druge strane je nužno dovesti u pitanje i dinamiku kapitalizma koja počiva na patrijarhalnom poretku i maskulinom diskursu o poduzetništvu, dok se ženska skrb za druge, međugeneracijska solidarnost i posvećenost obitelji podrazumijevaju, odnosno uklopljene su kao samorazumljiv dio poduzetništva s femininim licem ili, pak, u vidu poslovične ženske podrške “pravom”, muškom poduzetništvu. Stoga postavljamo gotovo paradoksalno pitanje: je li moguće posljedice rodne nejednakosti i društvene uvjete za žensko ispunjenje stereotipnih uloga, kao što su empatija, suradljivost i požrtvovnost, promovirati kao opće vrijednosti i na njima graditi novi koncept poduzetništva?

Ženski stilovi vođenja: od stereotipa da modela ekonomije

Mainstream ekonomska literatura, potpuno u skladu s idejom rodne razlike poduzetništva kao prirodne razlike, razlikuje i stilove vođenja, pa se neke osobitosti ženskog vođenja posla u odnosu na “muške modele” očituju i u već navedenoj nacionalnoj strategiji poduzetništva u kojoj se, ponovit ćemo, žensko poduzetništvo opisuje kao ono koje jamči veću sigurnost radnih mjesta, koje više brine za zaposlene i za kvalitetu međuljudskih odnosa, koje više ulaže u obrazovanje zaposlenih i spremnije je na timski rad, koje više podupire fleksibilno radno vrijeme ili je opreznije kod uzimanja kredita.

Zaključak ovih zapažanja, međutim, zaustavlja se na konstataciji da se žene bave ponajviše uslužnim djelatnostima zato što su socijalno osjetljivije i zato što to iziskuje manja početna ulaganja. Iako su, dakle, ovi zaključci podložni kritikama temeljem rodne stereotipizacije, naše su sugovornice svoj stil ženskog vodstva odredile, čini se, upravo poštujući taj rodno uvjetovani okvir.

Ako sam na poziciji direktora, smatram da tek sa svojim primjerom i sa svojim radom mogu svoje radnike oko sebe motivirati da rade, a ne sa svojim nekim naređivanjem, direktiranjem. Znači, osoba sam, ako je potrebno i u sobi pomoć sobarici, da uđem u sobu. Prošle godine isto tako imali smo problema sa kuharom i ja sam bila prva koja je bila u kuhinji i pomogla [...], mislim na taj način i mislim da jedino na taj način mogu kvalitetno odrađivati taj princip. (HR 1, direktorica apartmanskog kompleksa)

Mislim da da, je, ima, ima razlike zato što ja gledam, onako, cjelinu čovjeka i baš mi nekad moj suprug to i zamjera, jer onda ulazim u dubinu problema. Svi, svi imaju neke svoje obiteljske probleme, pa financijske, pa šta ja znam. Mislim da se malo previše i trošim u tom dijelu da im pomogneš da riješe, da ovo, ono. [...] I izvan posla, [...], ali ljudi to i cijene. (HR 2, suvlasnica hotela)

Žene s kojima smo razgovarale, čak i kada je riječ o posve različitim sektorima poslovanja, opsegu poslovanja ili društvenoj sredini u kojoj djeluju, većinom se slažu u tome da se žensko vodstvo razlikuje od muškog potkrepljujući to cijelim setom stereotipa o brižnim, suradljivim i požrtvovnim ženama, i to je slika koju nerijetko usvajaju i koriste u poimanju vlastitog stila vođenja.

U tim situacijama moraš biti nekako mek, fleksibilan, moraš ih znat saslušati, moraš znati odreagirati. Sad, iskustvo je pokazalo da žene tu bolje reaguju, da su, kako bih rekla ... spremnije jednostavno saslušati. (HR 3, vlasnica turističke agencije)

Žene u poslovanju pokazuju veći interes, predanost i poštuju pravila. One uzimaju u obzir više strana i traže šire sudjelovanje u odlučivanju. Žene se ne potiče da riskiraju kao muškarci. Mislim da svaka žena podsvjesno zna da se žene oštro osuđuje za svaki korak koji poduzimaju u životu i poslu. Neće riskirati; ne žele da ih se propituje, a posljednja stvar koju bi svaka žena htjela je da im se pripíše bilo kakva krivnja zbog lošeg ponašanja. (KOS 4, direktorica tvrtke za uzgoj voća i ukrasnog drveća)

Žene nisu samo ambiciozne i marljive u radu. One također podržavaju suradnike i obitelj. Ako je neka suradnica trudna ili ima malu djecu kod kuće, liderica zna kako je to i zato može dati više podrške i razumijevanja. (KOS 5, vlasnica mljekare)

Ženske vizije o vodstvu također su čvrsto ukotvljene u esencijalističkim stavovima o ženstvenosti i nude model poslovanja temeljenog na etici i odgovornosti, ponekad i zbog dodatnog patrijarhalnog zahtjeva za ženskom besprijekornosti. Naišle smo, dakako, i na obratnu diskriminaciju. Imale smo sugovornice koje su nam priznale da ne vole zapošljavati muškarce i koje su, štoviše, pune predrasuda prema muškarcima kao radnicima, osobito kada je riječ o radnim mjestima na kojima se cijeni vještina interpersonalne komunikacije i, još općenitije, visok emocionalni kapital (usp. Illouz 2008). Pojedine sugovornice objašnjavaju kako, jednostavno, ne uspijevaju komunicirati s muškarcima jednako uspješno kao sa ženama, što se također može tumačiti kao posljedica ušančivanja u esencijalizirane rodne podjele.

Pošto je ovo proizvodnja ukrasa za torte, za mene je to posao žena. Iako sam jednom imala muškog kandidata, bio je stvarno fin, toliko se trudio i obećao da će sve naučiti ako ga izaberem. (SRB 1, vlasnica trgovine za prodaju ukrasnih torti)

Usporedo s patrijarhalnim kulturnim mehanizmima, u intervjuima se ogledao i širi društveni kontekst. Ogledni primjer negativne neformalne prakse zabilježen je, primjerice, u razgovoru u kojem sugovornica objašnjava nužnost političke, stranačke umreženosti kako bi pojedinac na ovim prostorima, bez obzira na spol, uspješno poslovao.

Da bih postigla bilo šta u ovom gradu, mislim pronaći posao ili prodati neka-kvu robu koju sam proizvela, morala sam biti blizu politici. Pošto nisam imala

nikoga tamo, odlučila sam se uključiti. Moji prijatelji su me podržali i kad sam ušla, odmah sam primijetila prednosti. Danas znam puno ljudi i zahvaljujući ovim kontaktima mogu brzo završiti mnoge poslove, na primjer, mogu prodati neke proizvode sa naše farme. (BiH 6, vlasnica farme)

Premda su naše sugovornice većinom isticale da je sudjelovanje u korupciji i raznim kriminalnim radnjama ipak muški "privilegij", ni žene, dakako, nisu imune na nelegalne i neetičke prakse. Naš je dojam, međutim, da brana takvim praksama u ženskom poduzetništvu nije u presudnoj mjeri posljedica pojačane senzibilnosti za etičnost i moral, već u, ponovno stereotipno, osjećaju straha i srama, što se potvrđuje u više iskaza sugovornica u kojima one objašnjavaju kako, osim o vlastitom ugledu, moraju razmišljati i o ugledu svojih obitelji i djece.

Prikupljena etnografska građa također jasno ukazuje na to da su poduzetnice ipak u manjoj mjeri podložne "ideologiji" poduzetničkog duha i da nisu kompetitivne u smislu želje za ženskim osvajanjem "muškog" teritorija.¹⁶ Naša tvrdnja da žene uvođe drukčije vrijednosti u izvedbu koncepta poduzetništva potvrđuje se i u iskazima u kojima se velika priča o poduzetništvu u ženskoj izvedbi reducira na realne ishode i dohvatljive ciljeve. U jednom slučaju zahvaćenom istraživanjem poduzetništvo se, neočekivano, pokazalo logičnim izborom za smireniji i obiteljski orijentiran život:

Glavni motiv je bilo, dosta dugo sam radila u velikim korporacijama i ako imate podršku ili ste dovoljno snažni i smatrate da imate znanja, onda u jednom trenutku dođe čovjeku želja da proba nešto svoje i da se makne iz neke strogo strukturirane i postavljene firme. [...] Znači bila je to želja da možeš razvijati nešto svoje, na način kako ti misliš da je najbolje. Htjeli smo se vratiti zbog djece, da odrastaju u manjoj sredini, da imamo više vremena za njih i zaista imamo. Mislim da im u Zagrebu nikad ne bi mogla pružiti prve tri godine koje su ovdje dobili [...] jer je ovo ipak turizam, pa je posao onda intenzivan, recimo od 3. do 10. mjeseca, ali ako postavite dobro posao, onda to nakon nekog vremena funkcionira, a ja sam njima onda stvarno mogla pružiti i zime i učiti s njima, što u Zagrebu, mi smo radili od osam do sedam [...] uvijek smo imali bejbisitericu, nekog ko ih je kupio iz vrtića, ko im je dao nešto jesti [...] Naravno da je nekad psihički zahtjevno jer je opterećenje i za ljude i za plaće, da li će biznis bit uspješan [...] ali načelno sam zadovoljna. (HR 5, suvlasnica tvrtke za kulturni turizam)

Opisi rodne izvedbe poduzetništva, koje su naše sugovornice obrazlagale govoreći o ženskim modelima vodstva, ukazuju na to da su mnoge od njih svjesne dubokog

¹⁶ Iako bi se ta tvrdnja mogla razumjeti generalizirajućom i slijepom za ženske razlike, zanimljivo je da se isti ili slični nalazi mogu pronaći i u drugim istraživanjima ženskog poduzetništva, pa tako De Sando navodi da su njezine sugovornice, mahom kreatorice europskih i nacionalnih politika, ekspertkinje za žensko poduzetništvo te poduzetnice uključene u ženske poduzetničke organizacije i mreže, odgovarale kako se poduzetnice razlikuju od poduzetnika "zbog različitog pristupa novcu (izbjegavanje pozajmljivanja novca), organizacije posla (žene radije imaju globalnu sliku situacije, s više svrhe i dobrim planiranjem vremena za upravljanje radnim i privatnim životom, gdje upotreba interneta postaje sve relevantnija), dimenzije poduzeća (žene uglavnom vode male tvrtke) i stava (one su praktičnije i solidarnije međusobno)" (De Sando 2013: 58).

rodnog jaza u poduzetništvu. Dok će s jedne strane prihvatiti “devizu” po kojoj moraju biti dvostruko bolje poduzetnice kako bi bile jednake muškarcima, s druge će strane ženski model poduzetništva, koji opisuju pridjevima kao što su “empatičan”, “etičan” i “brižan”, smatrati boljim stilom vođenja posla. Osobito se to odnosi na žene s formaliziranim poslovanjem te poslodavke koje su se odlučile pridržavati vlastitih pravila u poslovanju i vođenju poduzeća, jer baš takav model ponašanja, uz naporan rad, vide kao jamstvo uspjeha. Ženske vizije o vodstvu, iako naizgled nadograđene na esencijalističke stavove o ženstvenosti, nude način poslovanja koji premošćuje jaz između dominantnog razumijevanja poduzetništva kao konkurentne, stalno rastuće i osvajačke aktivnosti, i strpljivog i brižnog rada. Stoga bi brižno poduzetništvo, koje je manje sklono riziku, a više ravnoteži između posla i privatnog života i koje više brine o zadržavanju radnih mjesta nego o neprestanom širenju poslovnih aktivnosti, trebalo biti priznato kao valjano, pa i ravnopravno ekonomsko ponašanje.

Zaključak

Strategije razvoja ženskog poduzetništva, kako one u Europskoj uniji tako i nacionalne, ne problematiziraju poduzetništvo kao maskulini normativ te se diskurs o poduzetništvu gradi kao navodno rodno neutralan diskurs. Žensko se, pak, poduzetništvo promatra kao resurs kojemu su potrebne specifične politike i mjere kako bi ostvarilo općeprihvaćene kriterije uspješnog i profitabilnog biznisa.

Ženama koje sudjeluju u tom sektoru gospodarstva nastoji se pomoći u prevladavanju niza, mahom isključivo rodno uvjetovanih, prepreka kako bi “dostigle” svoje muške kolege po zastupljenosti i uspješnosti. Spomenute politike i mjere, međutim, ne mogu same po sebi utjecati na postizanje boljeg statusa poduzetnica jer je nužno da se rodno osviještena politika provodi međusektorski, ciljajući na sveobuhvatne promjene u rodnoj podčinjenosti žena umjesto na izolirane probleme definirane iz perspektive samo jedne, i to male skupine zaposlenih žena.

U prilog ovom zaključku idu i nalazi provedenog i ovdje predstavljenog istraživanja. Riječ je, prije svega, o velikoj opterećenosti žena reproduktivnim radom. Skrbljenje o užoj i široj obitelji, ali i pristupanje zaposlenicima kao cjelovitim, a ne samo “radnim bićima” neizostavni su u ženskom pripovijedanju o radnoj svakodnevnici, i to čak bez obzira na to ostvaruje li se ta svakodnevica u poduzetničkom pothvatu “iz nužde”, dakle onom koji u prvom redu osigurava preživljavanje ili, pak, u profitabilnom poslu motiviranom prilikama.

Upravo se neformalne ženske prakse, poput sklonosti zajedništvu i solidarnosti, ispostavljaju kao temelj ekonomije jer održavaju funkcioniranje socijalne reprodukcije nužne za nesmetano ispreplitanje neoliberalnih i patrijarhalnih poslovnih praksi. Riječ je o poslu koji je kompetitivan, od kojeg se očekuje da raste i donosi zaradu i to na gotovo čudesan način odsječen od privatnog života i neovisan o njemu. Nevidljiva ruka patrijarhata i tržišta srdačno se rukuju pred vratima kućanstva, koje je, govore i statistike – premoćno, poprište jednako tako nevidljivog rada žena.

Istodobno, neplaćeni kućni rad žena, a nerijetko i djece, uz sve manju ekonomsku participaciju proširene obitelji – što dodatno sužava iskustvo međuljudske pomoći – od presudne je važnosti za obiteljsku ekonomiju i temelji se na sentimentu skrbi (usp. Fraser i Gordon 1992). Za prevladavanje neravnomjernog radno-životnog odnosa predlažemo širok raspon mjera, od formaliziranja dosad neformalnih praksi međugeneracijske solidarnosti koja ne bi smjela uključivati isključivo “žensku liniju”, sve do osvještavanja rodni nejednakosti i javnog zagovaranja niza rodno ravnopravnih životnih praksi.

To bi, između ostalog, značilo uvođenje obveznog, a ne dobrovoljnog, plaćenog roditeljskog dopusta i za očeve, pozitivnu diskriminaciju u vidu uvođenja minimalnih ženskih kvota u segmentima obrazovanja i tržišta rada u kojima su žene u nepovoljnijem položaju od muškaraca te subvencionirano čuvanje djece, starijih i invalidnih osoba od strane šire obitelji, uz usporedno jačanje socijalne infrastrukture i poticaja predviđenih za tu vrstu skrbi. Te bi se mjere trebale uvoditi usporedo sa specifičnim mjerama za poduzetnice, iskazanima u europskim i nacionalnim strategijama razvoja ženskog poduzetništva, kao što su pristup financijama, informacijama, edukacijama, poslovnim mrežama te “mirenje poslovnih i obiteljskih obveza”.¹⁷

Europski stup socijalnih prava, dokument koji su 2017. godine usvojili Europski parlament, Vijeće i Europska komisija “za osiguravanje novih i djelotvornijih prava građana” Europe u smislu “jednakih mogućnosti i pristupa tržištu rada, pravednijih radnih uvjeta te socijalne zaštite i uključenosti”,¹⁸ predviđa da bi neke od inicijativa za podršku roditeljima i skrbiteljima mogle uspostaviti bolju ravnotežu između posla i privatnog života (npr. borba protiv nedovoljne zastupljenosti žena na tržištu rada te poboljšanje minimalnih standarda za roditeljski, očinski i skrbnički dopust).¹⁹ Međutim, ostaje otvoreno pitanje koliko će zakonodavci na nacionalnim razinama biti otvoreni za usvajanje navedenih preporuka, odnosno koliko će te mjere i u budućnosti ostati deklarativne, svedene na nagrade i priznanja poput hrvatskog “Poslodavca prijatelja obitelji” koje se dodjeljuje poslodavcima koji postižu prijateljsko ozračje “prema zaposlenicima i njihovim obiteljima” i “koji kroz svoje poslovanje nude kvalitetne programe skrbi za zaposlenike, kao i inovativna rješenja koja pozitivno doprinose usklađivanju poslovnog i privatnog života zaposlenika”.²⁰ Ne smijemo zaboraviti ni da bi se, čak i kada bi se prevladale specifične rodne prepreke u poduzetništvu, žene na području Jugoistočne Europe i dalje suočavale s nizom rodno neutralnih, a i dalje snažnih prepreka – pretjeranom birokracijom, pravnom nesigurnosti uslijed neprestanih promjena zakona i propisa te pretjeranim poreznim i parafiskalnim nametima, što se, također, pokazalo u intervjuima provedenim u ovom istraživanju.

¹⁷ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_en (pristup 10. 11. 2018.).

¹⁸ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_hr (pristup 4. 10. 2019.).

¹⁹ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-work-life-balance-parents-carers_en.pdf (pristup 10. 11. 2018.).

²⁰ https://mdomsp.gov.hr/vijesti-8/natjecaj-za-dodjelu-priznanja-poslodavac-prijatelj-obiljelji/10513?utm_source=Facebook&utm_medium=Social&utm_campaign=poslodavac%20prijatelj%20obiljelji&fbclid=IwAR0uhfoo_kM_DbP5phtkfiZW_v6IaO_wpTcmulFpHT4tJsg9-R9tgYjUuzw (pristup 10. 11. 2018.).

Iz nalaza vezanih uz modele vođenja biznisa vidljivo je da žene, uglavnom, posvajaju ponuđene rodne uloge. Valjalo bi, međutim, razmisliti i o tome da se tako uspostavljeni stilovi vođenja mogu subvertirati u preporuke poduzetničkom *mainstreamu*, posebice u dijelu u kojem žensko poduzetništvo promovira društveno odgovorno poslovanje, etički pristup poslu i suradnicima, empatiju i suradljivost. Ženski rodni stereotipi, koji se u poslovnom kontekstu utjelovljuju u “slabe”, u mnogočemu manjkave i odviše emocionalne poduzetnice, u zamišljenoj i temeljito prevrednovanoj ekonomiji mogu postati poželjne kategorije u poslovanju. Demokratskije i egalitarnije strukture upravljanja, vrednovanje brižnog odnosa spram zaposlenika s namjerom njihova osnaživanja, ravnopravan omjer plaća muškaraca i žena, usmjerenost na socijalne kriterije koji idu u korist zajednice i ekološki osviješteno poslovanje neki su od elemenata onoga što ovdje nazivamo brižnim poduzetništvom. Nadamo se da će daljnja kvalitativna istraživanja pružiti i dublje uvide u ovaj “usputni učinak” ženskih poslovnih praksi u uvjetima sprege patrijarhalnog društva i (neo)liberalne ekonomije u Jugoistočnoj Europi.

LITERATURA

- Achtenhagen, Leona i Friederike Welter. 2007. “Media Discourse in Entrepreneurship Research”. U *Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship*. Helle Neergaard i John Parm Ulhøi, ur. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, 193–215.
- Ahl, Helene. 2007. “A Foucauldian Framework for Discourse Analysis”. U *Handbook of Qualitative Research Methods in Entrepreneurship*. Helle Neergaard i John Parm Ulhøi, ur. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar, 216–250.
- Ahl, Helene i Susan Marlow. 2012. “Exploring the Dynamics of Gender, Feminism and Entrepreneurship. Advancing Debate to Escape a Dead End?”. *Organization* 19/5: 543–562. <https://doi.org/10.1177/1350508412448695>
- Aldrich, Howard E. i Jennifer E. Cliff. 2003. “The Pervasive Effects of Family on Entrepreneurship. Toward a Family Embeddedness Perspective”. *Journal of Business Venturing* 18: 573–596. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00011-9](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00011-9)
- Badgett, M. V. Lee i Nancy Folbre. 2012. “Briga o drugima. Rodne norme i ekonomske posljedice”. U *Feministička etika brige*. Staša Zajović i Ljupka Kovačević, ur. Beograd, Kotor: Žene u crnom, Anima, 132–139.
- Bakker, Isabella. 2007. “Social Reproduction and the Constitution of a Gendered Political Economy”. *New Political Economy* 12/4: 541–556. <https://doi.org/10.1080/13563460701661561>
- Baxter, Judith. 2003. *Positioning Gender in Discourse. A Feminist Methodology*. Basingstoke: Palgrave. <https://doi.org/10.1057/9780230501263>
- Bertek, Tihana i Ivana Dobrotić. 2016. *Žena, majka, radnica. Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj*. Zagreb: B.A.B.e. – “Budi aktivna. Budi emancipirana”.
- Bonfiglioli, Chiara. 2015. “Gendered Citizenship in the Global European Periphery. Textile Workers in Post-Yugoslav States”. *Women's Studies International Forum* 49: 57–65. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.07.004>
- Bruni, Attila, Silvia Gherardi i Barbara Poggio. 2004. “Entrepreneur-Mentality, Gender and the Study of Women Entrepreneurs”. *Journal of Organizational Change Management* 17/3: 256–268. <https://doi.org/10.1108/09534810410538315>
- Bruni, Attila, Silvia Gherardi i Barbara Poggio. 2005. *Gender and Entrepreneurship. An Ethnographic Approach*. London, New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203698891>
- de Jeong, Willemijn. 2013. *Women's Entrepreneurship in the EU*. Library Briefing of the European Parliament. http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130517/LDM_BRI%282013%29130517_REV1_EN.pdf (pristup 9. 10. 2019.).
- De Sando, Viola. 2013. *Female Entrepreneurship in the European Union. Are Gender Equality Policies Othering Women?* <http://www.imprenditoriafemminile.camcom.it/P42A0C1826S728/-Female-entrepreneurship-in-the-European-Union--are-gender-equality-policies-othering-women----V-De-Sando.htm> (pristup 9. 10. 2019.).

- Farnsworth, Nicole, Adelina Berisha, Erica Browne, Nerina Guri, Donike Kastrati i Gresa Rrahmani. 2016. *Who Cares? Demand, Supply and Options for Expanding Childcare Availability in Kosovo*. Prishtinë: Kosovo Women's Network. https://beamexchange.org/uploads/filer_public/32/41/3241f9b4-fd38-4182-bc08-101659b2bcd2/options-for-expanding-childcare-availability-kosovo_compressed.pdf (pristup 9. 10. 2019.).
- Ferk, Martina. 2013. "Boosting Women Entrepreneurship in Western Balkan Countries. Critical Analysis and Best Practices". *Učenje za poduzetništvo* 3/1: 49–56.
- Fraser, Nancy i Linda Gordon. 1992. "Contract vs. Charity. Why is There No Social Citizenship in the United States?". *Socialist Review* 22: 45–68.
- Folbre, Nancy. 1993. "Socialism, Feminist and Scientific". U *Beyond the Economic Man. Feminist Theory and Economics*. Marianne A. Ferber i Julie A. Nelson, ur. Chicago, London: The University of Chicago Press, 94–111.
- Folbre, Nancy. 2014. *Who Cares? A Feminist Critique of the Care Economy*. New York: Rosa Luxemburg Stiftung – New York Office.
- Harding, Sandra. 1987. "Conclusion. Epistemological Questions". U *Feminism & Methodology*. Sandra Harding, ur. Bloomington, Indianapolis: Indiana University Press, 181–190.
- Illouz, Eva. 2008. *Saving the Modern Soul. Therapy, Emotions and the Culture of Self-Help*. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. <https://doi.org/10.1525/california/9780520224469.001.0001>
- Ivanković, Darija, Željka Kulenović i Željko Sudarić. 2016. "Žensko poduzetništvo i poduzetnička aktivnost žena u Republici Hrvatskoj". *International scientific conference – ERAZ 2016. Knowledge based sustainable economic development*. [http://www.eraz.org.rs/uploads/4/7/0/4/4704659S/68_ivankovi%C4%87_kulenovi%C4%87_%C5%BDensko_poduzetni%C5%A0tvo_i_poduzetni%C4%8Cka_aktivnost_%C5%BDena_u_republici_hrvatskoj_international_scientific_conference_eraz_2016_belgrade_serbia_576-582_pp.pdf](http://www.eraz.org.rs/uploads/4/7/0/4/4704659S/68_ivankovi%C4%87_kulenovi%C4%87_sudari%C4%87_%C5%BDensko_poduzetni%C5%A0tvo_i_poduzetni%C4%8Cka_aktivnost_%C5%BDena_u_republici_hrvatskoj_international_scientific_conference_eraz_2016_belgrade_serbia_576-582_pp.pdf) (pristup 28. 10. 2018.).
- Kabeer, Naila. 2000. "Jumping to Conclusions? Struggles over Meaning and Method in the Study of Household Economics". U *Feminist Visions of Development Gender. Analysis and Policy*. Cecile Jackson i Ruth Pearson, ur. London, New York: Routledge, 93–109.
- Keren, Hila. 2016. "Women in the Shark Tank. Entrepreneurship and Feminism in a Neoliberal Age". *Columbia Journal of Gender and Law* 34/1: 75–123.
- Kessler-Harris, Alice. 2003. "In Pursuit of Economic Citizenship". *Social Politics* 10/2: 157–175. <https://doi.org/10.1093/sp/jxg008>
- Lentin, Ronit. 1993. "Feminist Research Methodologies – A Separate Paradigm? Notes for a Debate". *Irish Journal of Sociology* 3: 119–138. <https://doi.org/10.1177/079160359300300107>
- Ogbor, John O. 2000. "Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse. Ideology-Critique of Entrepreneurial Studies". *Journal of Management Studies* 37/5: 605–635. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00196>
- Pateman, Carole. 2000. *Spolni ugovor*. Zagreb: Ženska infoteka.
- Perković, Marija. 2012. "Ekonomija brige. Kratak historijski prikaz". U *Feministička etika brige*. Staša Zajović i Ljupka Kovačević, ur. Beograd, Kotor: Žene u crnom, Anima, 121–128.
- Razavi, Shahra. 2007. *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Gender and Development Programme Paper Number 3. Ženeva: United Nations Research Institute for Social Development. [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf) (pristup 6. 12. 2018.).
- Rubić, Tihana. 2017. *Nezaposleni u gradu. Antropologija rada i neformalne ekonomije*. Zagreb: Hrvatsko etnološko društvo.
- Sa'ar, Amalia. 2016. *Economic Citizenship. Neoliberal Paradoxes of Empowerment*. New York, Oxford: Berghahn Books. <https://doi.org/10.2307/j.ctvr6966d>
- Sklevicky, Lydia. 1996. *Konji, žene, ratovi*. Zagreb: Ženska infoteka.
- Smith, Adrian i Alison Stenning. 2006. "Beyond Household Economies. Articulations and Spaces of Economic Practice in Postsocialism". *Progress in Human Geography* 30/2: 190–213. <https://doi.org/10.1191/0309132506ph601oa>
- Strategija razvoja ženskog poduzetništva u Republici Hrvatskoj 2010. do 2013.* 2009/2010. Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva. https://ravnoopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/nac_strat/Strategija%20razvoja%20%C5%BEenskog%20poduzetni%C5%A1tva%20u%20Republici%20Hrvatskoj%202010.-2013.pdf (pristup 9. 10. 2019.).
- Strategija razvoja poduzetništva žena u Republici Hrvatskoj 2014.-2020.* 2014. Vlada Republike Hrvatske, Ministarstvo poduzetništva i obrta. <http://www.europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/SRP%C5%BD%20%202014%20-%202020.pdf> (pristup 4. 10. 2019.).
- Walby, Sylvia. 1997. *Gender Transformations*. London: Routledge.

Caring Entrepreneurship in Women's Work Practices. From the Reproduction to Destruction of Patriarchy

In this article the authors examine gender-based obstacles to successful female entrepreneurs' business practices, especially regarding work-life balance, gendered divisions of domestic labour within the wider problem of social reproduction in patriarchal societies, and business leadership. The authors have applied a qualitative methodology characteristic of ethnographic research. They analyse material from 24 semi-structured interviews with women entrepreneurs. The article's theoretical perspective draws on the feminist critique of gender and discourse analysis, and the research was conducted in Bosnia and Herzegovina, Croatia, Kosovo and Serbia. The key findings demonstrate that policies and measures intended for the better inclusion of women in the world of entrepreneurship do not suffice unless they are embedded within a wider framework of the critique of patriarchy, as well as within a critique of the dominant concept of entrepreneurship, through gender-conscious intersectoral policies. This research's originality lies in its focus on informal practices, which women perform in both their formal and informal businesses, and which have the potential to become an equally valid model of entrepreneurial behaviour.

Keywords: women entrepreneurs, social reproduction, work-life balance, leadership, informal practices