

EIGNARHALD KVENNA Í ATVINNUREKSTRI OG LANDBÚNAÐI



With support from the European Community – Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001–2005). The information contained in this publication (or in other materials) does not necessarily reflect the position or opinion of the European Commission.

*Eignarhald kvenna í
atvinnurekstri
og
landbúnaði*

*Sigríður Elín Þórðardóttir
Dr. Stefanía Óskarsdóttir
Bjarnheiður Jóhannsdóttir
Helga Björg Ragnarsdóttir
Kristín Karlsdóttir
Erna Bjarnadóttir*

2005

*Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið
Byggðastofnun*

Efnisyfirlit

Efnisyfirlit.....	3
Töflur og myndir.....	4
Formáli.....	5
Tillögur.....	6
I. Inngangur.....	8
II. Formgerð samfélagsins.....	11
2.1 Mannfjöldaþróun á Íslandi.....	11
2.2 Mikilvægir áfangar.....	12
2.3 Að stofna fyrirtæki.....	13
2.4 Stoðkerfi atvinnulífsins.....	15
III. Atvinnuþátttaka, menntun og tekjur.....	23
3.1 Atvinnuþátttaka.....	23
3.2 Menntun.....	28
3.3 Tekjur.....	30
IV. Formgerð fyrirtækja.....	31
4.1 Stærð fyrirtækja.....	31
4.2 Nýskráningar 1999-2003.....	31
4.3 Rekstrarform.....	33
4.2 Athafnafólk í íslensku atvinnulífi.....	34
V. Landbúnaður.....	50
5.1 Fjöldi starfandi fólks í landbúnaði.....	50
5.2 Konur í landbúnaði á Norðurlandi vestra.....	52
VI. Menning og viðhorf.....	55
6.1 Viðtöl við konur í atvinnurekstri.....	59
VII. Samantekt.....	72
Viðauki I.....	77
Viðauki II.....	79
Heimildaskrá.....	82

Töflur

Tafla 1. Atvinnuleysi karla og kvenna 1992-2003.....	24
Tafla 2. Starfshlutfall karla og kvenna.....	24
Tafla 3. Meðalfjöldi vinnustunda á viku.....	24
Tafla 4. Starfandi fólk eftir atvinnugreinum.....	26
Tafla 5. Starfandi fólk hjá hinu opinbera og í einkageiranum.....	26
Tafla 6. Konur í hópi framkvæmdastjóra íslenskra fyrirtækja.....	27
Tafla 7. Nemendur á háskólastigi eftir flokkum náms 2002-2003.....	29
Tafla 8. Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla.....	30
Tafla 9. Hlutfallslegur fjöldi fyrirtækja eftir fjölda starfsfólks 2002.....	31
Tafla 10. Nýskráning fyrirtækja eftir atvinnugreinum 1999-2003.....	32
Tafla 11. Rekstrarform fyrirtækja árið 2002.....	33
Tafla 12. Aldur og menntun.....	35
Tafla 13. Félagsleg og efnahagsleg staða.....	37
Tafla 14. Hvernig hófst þú fyrirtækjareksturinn?.....	38
Tafla 15. Eignarhlutur.....	38
Tafla 16. Hve lengi hefur þú átt fyrirtækið?.....	39
Tafla 17. Atvinnugreinasvið.....	39
Tafla 18. Fjöldi starfsfólks og velta.....	40
Tafla 19. Fjöldi vinnustunda í eigin fyrirtæki á viku.....	42
Tafla 20. Fjöldi vinnustunda við heimilisstörf á viku.....	42
Tafla 21. Af hverju fórstu út í eigin atvinnurekstur?.....	43
Tafla 22. Óformleg og formleg fjármögnun.....	45
Tafla 23. Aðgangur að lánsfé, styrkjum og ráðgjöf.....	46
Tafla 24. Reynsla athafnafólksins af því að sækja um lánaþyrngreiðslu.....	47
Tafla 25. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?.....	48

Myndir

Mynd 1. Aldursdreifing bænda árið 2003.....	50
Mynd 2. Viðtakendur beingreiðslna með framleiðslurétt í mjólk árið 2004.....	51
Mynd 3. Viðtakendur beingreiðslna með framleiðslurétt í sauðfé árið 2004.....	51
Mynd 4. Menntun.....	53
Mynd 5. Hvað kom til að þú fórst að stunda búskap á jörðinni?.....	53
Mynd 6. Hvað störf vinnur þú helst á búinu?.....	54
Mynd 7. Kynbundnar hindranir á vegi karla í atvinnurekstri.....	56
Mynd 8. Kynbundnar hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri.....	56

Formáli

Farið var af stað með verkefnið *Women towards ownership in business and agriculture* í byrjun árs 2004. Verkefnið er samanburðarrannsókn fimm landa á stöðu kvenna í fyrirtækjarekstri og landbúnaði. Verkefnið var styrkt af Jafnréttisáætlun Evrópusambandsins (The Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-2005) og norsku ríkisstjórninni. Að baki verkefni stóðu Innovation Norway, Norwegian Ministry of Children and Family Affairs í Noregi, NUTEK, Swedis Business Development Agency í Svíþjóð, Ministry of Welfare of Latvia, í Lettlandi, Panteion University, Department of Social Policy, og KO KMO KOP Centre for social morphology and social policy í Grikklandi og Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, Bygðastofnun og Bændasamtökin fyrir hönd Íslands.

Hvert þátttökuland gefur út skýrslu sem fjallar um aðstæður í viðkomandi landi (national report) og er þessi skýrsla framlag Íslands. Á þessum fimm skýrslum byggir samanburðaskýrslan (international report) en í henni er staða kvenna í þátttökulöndunum borin saman s.s. í sambandi við atvinnuþátttöku, menntun, fyrirtækjarekstur og stuðningsaðgerðir opinberra aðila. Haft var í huga við samanburð á milli landanna að í sumum tilvikum var flokkun breyta mismunandi sem gerði samanburð stundum erfiðan en engu að síður gagnlegan.

Framvinda verkefnis var með þeim hætti að í upphafi verkefnis var aflað tölulegra gagna að því marki sem hægt var. Til þess að fá betri innsýn í aðstæður kvenna í atvinnurekstri var aflað gagna með viðtölum við konur í öllum þátttökulöndunum sem eiga og reka fyrirtæki. Auk þess voru haldnir umræðufundir þar sem aðilar úr stoðkerfi atvinnulífsins, voru meðal þátttakenda. Tilgangur fundanna var að skapa umræðuvettvang þar sem fjallað væri um á hvern hátt stoðkerfi atvinnulífsins, fjármálastofnanir, atvinnuþróunarfélög og ráðgjafar geti með auknu samstarfi virkjað enn betur hæfni og þekkingu kvenna til sóknar fyrir atvinnulífið, sjá má niðurstöður fundarins sem haldinn var á Íslandi síðar í skýrslunni.

Starfsmenn verkefnisins voru Sigríður Elín Þórðardóttir, Bjarnheiður Jóhannsdóttir, Helga Björg Ragnarsdóttir frá Bygðastofnun, Dr. Stefanía Óskarsdóttir, Kristín Karlsdóttir frá Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytinu og Erna Bjarnadóttir frá Bændasamtökunum.

Tillögur

Neðangreindar tillögur eru settar fram á grundvelli upplýsinga sem fengust í viðtölum við konur í atvinnurekstri og í könnun meðal kvenna og karla sem reka eigin fyrirtæki. Einnig byggja tillögurnar á umræðufundi sem haldinn var með aðilum í stoðkerfinu sem vinna að uppbyggingu og vexti íslensks atvinnulífs.

Eftirfarandi tillögur eru taldar geta stuðlað að fjölgun kvenna í eigin atvinnurekstri og styrkt þær sem fyrir eru:

Mælt er með því að efla menntun og ráðgjöf sem miðar að því að fjölga frumkvöðlaverkefnum og auka atvinnusköpun kvenna.

Viðskiptasetur fyrir konur, þar sem konur sem hyggja á atvinnurekstur geta fengið ráðgjöf í tengslum við rekstrar- og viðskiptaáætlanir, markaðssetningu og leitað aðstoðar vegna samskipta við stjórnkerfið og stoðkerfi atvinnulífsins s.s. í sambandi við fjármögnunarleiðir.

Skapa vettvang sem tengir saman fjárfesta og konur með góðar viðskiptahugmyndir.

Að kanna hvort innra skipulag og starfshættir stofnana sem vinna að stuðningi við atvinnulífið þarfnist endurskipulagningar sem miði að því að laða að konur sem viðskiptavini.

Stuðla að því að uppræta rótgróin kynjabundin gildi um mismunandi hæfni kvenna og karla sem hamla því að kynin hafi jafna möguleika á vinnumarkaði.

Stjórnvöld vinni að því að fjölga konum í hópi æðstu stjórnenda í atvinnulífinu.

Jafna kynjahlutfallið í nefndum og stjórnnum á vegum opinberra aðila og innleiða hugmyndafræði samþættingar jafnréttissjónarmiða inn í alla stefnumótun og ákvörðunartökur á vegum hins opinbera.

Hvetja fjölmiðla til þess að fjalla um jafnréttismál, umfjöllunin ætti að vera fjölbreytileg og sýna fram á jákvæð áhrif jafnréttisstarfs.

Stuðla að því að námsval kynjanna verði ekki kynbundið og að sú vinna hefjist í grunnskóla og haldi áfram í framhaldsskóla.

Góð og óheft þjónusta leikskóla er talin grundvallaratriði fyrir vinnumarkaðinn og þá sérstaklega fyrir konur á meðan umönnun barna er enn í ríkari mæli hefðbundið verkswið kvenna, en karla.

Konur í atvinnurekstri þurfa að efla samstöðu sína og viðskiptatengslanet og auka vitund fjölmiðla og atvinnulífsins á tilvist sinni.

I. Inngangur

Markmið verkefnisins er að afla aukinnar þekkingar um eignarhald og stöðu kvenna í fyrirtækjarekstri og í landbúnaði. Í þeim tilgangi að finna leiðir til þess að fjölga konum í eigin atvinnurekstri og styrkja þær sem fyrir eru. Aukið eignarhald og þátttaka kvenna í stjórnun fyrirtækja er mikilvægt m.a. af þeirri ástæðu að stjórnendur fyrirtækja hafa aðgengi að áhrifum og völdum í samfélaginu. Einn af grundvallar þáttum í lýðræðislegu þjóðfélagi er sá að ákvarðanir, skipulag, lög og reglugerðir endurspegli og byggi á þekkingu og hugmyndafræði kvenna og karla. En þar sem konur eru í miklum minni hluta sem eigendur og stjórnendur fyrirtækja má ætla að núverandi skipulag í formgerðum samfélagsins m.a. í fjármálastofnunum og í hinum ýmsu stofnunum í atvinnulífinu endurspegli frekar hugmyndafræði karla, en kvenna. Það er því spurning um aukið lýðræði í samfélaginu þegar leitað er leiða til þess að fjölga konum í áhrifastöðum í íslenskum fyrirtækjum.

Konur reka um fimmting fyrirtækja á Íslandi (Hagstofa Íslands, 2003). Af nýskráðum hlutafélögum og einkahlutafélögum voru karlar í forsvari í 80% þeirra árið 2003 og 79% skráðra félaga fyrstu sex mánuði ársins 2004. Konur voru því í forsvari í 20% nýrra fyrirtækja árið 2003 og í 21% tilvika fyrstu sex mánuði ársins 2004 (Hagstofa Íslands, 2005).

Tölfræði um rekstur og afkomu fyrirtækja á Íslandi er yfirleitt ekki kyngreind, þrátt fyrir að í jafnréttislögum sé ákvæði um að öll tölfræði skuli vera kyngreind. Þessi staðreynd gerir það að verkum að afar erfitt er að greina aðstæður og eignarhald kvenna í fyrirtækjarekstri. Afar mikilvægt er að bæta úr skorti á kyngreindri hagrænni tölfræði þannig að hægt verði að vinna eftir þeirri hugmyndafræði að samþætta jafnréttissjónarmið inn í alla stefnumótun og ákvörðunartökur á vegum opinberra aðila.

Skýrslan byggir m.a. á upplýsingum frá Hagstofu Íslands sem settar eru fram í ritinu *Konur og karlar 2004* en þar eru upplýsingar um líf og stöðu kvenna og karla í íslensku samfélagi s.s. um lífsvenjur, heilsu, menntun, atvinnu, laun, tekjur og hlutfall kynjanna í áhrifastöðum í atvinnulífinu. Einnig er byggt á niðurstöðum í skýrslunni *Athafnafólk: Skiptir kynferði máli?* (2004) og skýrslunni *Efnahagsleg völd kvenna* sem forsætisráðuneytið birti árið 2004. Skýrsla Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytisins (1998) um *Atvinnurekstur kvenna* veitti einnig gagnlegar upplýsingar um stöðu og

viðhorf kvenna sem reka eigin fyrirtæki. Ofangreind upptalning er ekki tæmandi og fleiri heimildir voru notaðar sem fjalla um atvinnurekstur og frumkvöðlastarfsemi.

Skýrslan skiptist í sjö meginhluta. Að loknum inngangi hefst annar hluti þar er gert grein fyrir formgerð samfélagsins s.s. lýðfræðilegum upplýsingum, lögum og reglugerðum sem skipta máli fyrir einstaklinga og í tengslum við rekstur fyrirtækja, stuðningsaðgerðum opinberra aðila við atvinnulífið og þeirri þjónustu sem í boði er fyrir konur í atvinnurekstri.

Í þriðja hluta er greint frá ýmsum bakgrunnspáttum s.s. atvinnuþátttöku, menntun og tekjum. Í fjórða hluta er umfjöllun um hlutfall kvenna í fyrirtækjum eftir rekstrarformum og greint frá niðurstöðum rannsóknar um efnahagslega og félagslega stöðu kvenna og karla í atvinnurekstri. Í fimmta hluta er umfjöllun um stöðu kvenna í landbúnaði. Greint er frá því hverjir eru handhafar greiðslna fyrir kvóta í mjólk og sauðfé. Þessar upplýsingar veita yfirsýn yfir það hvort það er karl eða kona sem móttækur greiðslur en gefur ekki til kynna hver er skráður eigandi kvóta. Í sjötta hluta skýrslunnar byggir umfjöllunin á meginlegum og eigindlegum gögnum sem aflað var til þess að reyna að varpa ljósi á hvaða skilning og merkingu konur og karlar sem reka eigin fyrirtæki leggja í stöðu sína sem atvinnurekandi og einstaklingur. Reynt er að varpa ljósi á ríkjandi viðhorf og menningu gagnvart konum og körlum sem reka eigin fyrirtæki. Í þessum hluta fá lesendur að kynnast reynslu og aðstæðum fimmtán kvenna í atvinnurekstri, hvernig þeim hefur vegnað félagslega og í atvinnulegu tilliti og hvaða skilning og merkingu þær leggja í stöðu sína. Í sjöunda hluta eru niðurstöður skýrslunnar dregnar saman og gert grein fyrir tillögum um aðgerðir sem ætlað er að geti stuðlað að því að fjölga konum í eigin atvinnurekstri og áhrifastöðum í íslenskum fyrirtækjum.

Tillögurnar eru byggðar á viðtölum við konur sem reka eigin fyrirtæki og hugmyndum sem komu fram á umræðufundi með aðilum sem starfa í stoðkerfi atvinnulífsins. Tilgangur umræðufundarins var að skapa umræðuvettvang þar sem fjallað væri um á hvern hátt stoðkerfi atvinnulífsins, fjármálastofnanir, atvinnuþróunarfélög og ráðgjafar geti með auknu samstarfi virkjað enn betur hæfni og þekkingu kvenna til sóknar fyrir íslenskt atvinnulíf. Þátttakendur á fundinum voru 25 auk þess sátu fundinn átta aðilar frá samstarfslöndunum. Að lokum eru tillögur um stuðningsaðgerðir sem komu fram á umræðufundinum sem þátttakendur töldu að gætu stuðlað að auknu jafnræði milli kynjanna í tengslum við eigin atvinnurekstur og stjórnun fyrirtækja á Íslandi.

Í viðauka er ávarp Valgerðar Sverrisdóttur, Iðnaðar- og viðskiptaráðherra (viðauki I) og erindi Herdísar Sæmundardóttur, stjórnarformanns Byggðastofnunar (viðauki II) en þær tóku þátt í umræðufundinum sem haldinn var í Reykjavík með aðilum úr stoðkerfinu ásamt fulltrúum frá þátttökulöndunum í verkefninu *Women towards ownership in business and agriculture*.

II. Formgerð samfélagsins

2.1 Mannfjöldapróun á Íslandi

Frá upphafi síðustu aldar til loka 20. aldarinnar fjórfaldaðist mannfjöldi á Íslandi fór úr 78 þúsund í tæp 283 þúsund. Meginástæðan fyrir þessari fjölgun var fjöldi fæddra umfram dána. Árið 2003 bjuggu á Íslandi rúmlega 290 þúsund manns, 145.169 konur og 145.401 karl. Þróun mannfjöldans hefur breyst síðustu áratugina, fæðingartíðni hefur lækkað og meðalævilengd kvenna og karla lengst. Hlutfall ungs fólks af mannfjöldanum hefur minnkað á sama tíma og hlutur aldraðra hefur aukist. Almennt fæðast fleiri drengir en stúlkur ár hvert en algengara er að árlega deyi fleiri karlar en konur. Konur lifa lengur en karlar en bilið á milli kynja í meðalævilengd hefur farið minnkandi. Lífslíkur stúlkna við fæðingu er 82,5 ár og drengja 78,7 ár. Frjósemi hefur minnkað verulega frá 1960, þá voru rúmlega fjögur börn á ævi hvernar konur og náði lágmarki á miðjum níunda áratugnum, tæplega tvö börn á ævi hvernar konu. Árið 2003 var fæðingartíðni hér 2,0 samanborið við önnur lönd í Evrópu þá var hún óvíða hærri, nema í Færeyjum og Grænlandi. Þróunin hefur verið sú að fæðingartíðni hefur lækkað í öllum aldurshópum kvenna á barnsburðaraldri og árið 2003 var tíðasti aldur frumbyrja 24 ár en var 18 ár tímabilið 1961-1965 (Hagstofa Ísland, 2004).

Búsetuþróun á Íslandi hefur einkennst af miklum yfirburðum höfuðborgarsvæðisins, samanborið við höfuðborgir nágrannalandanna. Fámenni þjóðarinnar og staðhættir kunna að ráða töluverðu þar um en þrátt fyrir fámennið býr minna hlutfall þjóðarinnar í dreifbýli en er annars staðar á Norðurlöndunum, um 9% héraendis á móti 15-26% í hinum löndunum. Vægi höfuðborgarsvæðisins er mikið hér á landi en þar býr um 60% af þjóðinni en á hinum Norðurlöndunum er vægi þéttbýlis með 50 þúsund íbúa eða fleiri frá 31-39%. Íslendingar búa því í mun meira mæli í þéttbýli en nokkur hinna frændþjóðanna á Norðurlöndum. Almennt eru það þau svæði sem mest byggja atvinnulíf sitt á sjávarútvegi og landbúnaði sem hafa tapað flestu fólki (Stefán Ólafsson, 1997). Kyngreindar upplýsingar um brottflutning fólks af landsbyggðinni leiðir í ljós að fleiri konur en karlar hafa flutt á undanförunum árum til höfuðborgarsvæðisins (Hagstofa Íslands, 2004). Ástæðurnar eru án efa margvíslegar en margt bendir til þess að kynskiptingin á vinnumarkaðnum sé ein af skýringunum þar sem mun fleiri konur en karlar starfa við verslunar- og þjónustustörf

og hefur fjölgun slíkra starfa verið meiri á höfuðborgarsvæðinu en á landsbyggðinni á undanförunum áratugum.

2.2 Mikilvægir áfangar

Jafnrétti er boðað í lögum, stefnuyfirlýsingum og jafnréttisáætlunum ríkisstjórna, fyrirtækja og stofnana. Hér að neðan verður gert grein fyrir nokkrum lagalegum áföngum á þeirri leið að því að jafna stöðu kvenna og karla í íslensku samfélagi.

Árið 1861 voru sett lög um myndugleika ógiftra kvenna frá 25 ára aldri og með því opnuðust möguleikar fyrir þennan hóp kvenna á að lifa sjálfstæðu lífi. Með lögum um fjármál hjóna árið 1900 fengu giftar konur umráðarétt yfir eignum sínum og tekjum.

Aðgangur kvenna að menntun opnaðist smám saman á síðari hluta 19. aldar, fyrst með tilkomu kvennaskólanna og síðan með lagasetningum. Árið 1911 voru sett lög um rétt kvenna til embættisnáms, námsstyrks og embætta og þar með sátu þær við sama borð og karlar hvað varðar aðgang að námi og embættum.

Fyrstu lög um kosningarétt kvenna eru frá árinu 1882, þá fengu konur sem stóðu fyrir búi kosningarétt, en ekki kjörgengi. Kosningarétt og kjörgengi fengu íslenskar konur 40 ára og eldri með lögum árið 1915. Fimm árum síðar lækkaði aldursmarkið í 25 ár.

Samkvæmt lögum um almannatryggingar frá árinu 1946 skyldi greiða konum ákveðna upphæð í fæðingarstyrk og kostnað vegna sængurlegu, þó háð tekjum eiginmanns, en þessi réttindi voru aukin með viðauka við lögin árið 1951 og enn frekar með lagabreytingu árið 1971. Fyrstu lög um jöfn laun karla og kvenna voru sett árið 1961 og tóku þá til ákveðinna starfsgreina, en þessu var breytt með lögum um Jafnlaunaráð árið 1973 og gildi þá um öll störf, auk þess sem atvinnurekendur var óheimilt að mismuna starfsfólki eftir kynferði.

Árið 1976 voru svo fyrstu jafnréttislögin sett og árið 1980 lögin um fæðingarorlof, sem var breyting á fyrrnefndum almannatryggingalögum frá 1971. Bæði þessi lög, jafnréttislögin og fæðingarorlofslögin hafa tekið breytingum frá því þau voru fyrst sett. Jafnréttislögunum var breytt árið 1985 og aftur 1991, m.a. í þá veru að heimila sérstakar tímabundnar aðgerðir til að bæta stöðu kvenna. Lögunum var aftur breytt árið 2000 og var þá m.a. tekið fram að aðgerðir til að auka möguleika til að koma á jafnrétti væru leyfilegar, þó svo mismunur eftir kynferði væri óheimil

og að heimilt væri að auglýsa eftir starfskrafti af öðru kyninu til að stuðla að jafnri kynjaskiptingu á vinnumarkaði.

Í Jafnréttislögunum nr. 96/2000 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla er heimilað að beita tímabundnum aðgerðum sem eru til þess fallnar að rétta hlut þess kyns sem hallar á. Með þessu er viðurkennd nauðsyn þess að gera ákveðnum hópum hærra undir höfði með löggjöf í viðleitni til að rétta hlut þeirra til jafnvægis við aðra félagshópa. Markmið laga þessara er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Allir einstaklingar skulu eiga jafna möguleika á að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kynferði. Markmiði þessu skal náð með því að:

- Gæta jafnréttissjónarmiða á öllum sviðum samfélagsins.
- Vinna að jöfnum áhrifum kvenna og karla við ákvarðanatöku og stefnumótun í samfélaginu.
- Gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.
- Bæta sérstaklega stöðu kvenna og auka möguleika þeirra í samfélaginu.
- Efla fræðslu um jafnréttismál.
- Greina tölfræðiupplýsingar eftir kyni.
- Efla rannsóknir í kynjafræðum.

Jafnréttisstofa var stofnuð á grundvelli nýju jafnréttislaganna árið 2000. Hlutverk hennar er að annast stjórnslu á sviði jafnréttismála á Íslandi í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000. Jafnréttisstofa heyrir undi yfirstjórn félagsmálaráðherra. Helstu verkefni eru söfnun og miðlun upplýsinga um jafnrétti kynjanna, fræðsla og ráðgjöf til einstaklinga, félaga, fyrirtækja, stofnana og stjórnvalda á öllum stigum, auk þróunarstarfs, rannsókna og eftirlits með lögunum.

Fæðingarorlofslögunum var breytt árið 1987 og orlofstíminn lengdur og árið 1993 var lögum um almannatryggingar breytt í þá veru að auka rétt feðra. Árið 2000 var fæðingarorlofslögunum breytt þannig að nú eiga báðir foreldrar rétt á óframseljanlegu þriggja mánaða fæðingarorlofi og þrjá mánuði geta foreldrar ráðið hvernig þau skipta á milli sín. Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi eru 80% af heildarlaunum síðustu 24 mánuðina fyrir töku orlofs (<http://www.kona.bok.hi.is/Kvennasaga/artol.html>). Lagasetningarnar gefa til kynna að formlega sé búið að

viðurkenna að kyn skiptir máli í samfélaginu og nauðsynlegt sé að leiðrétta valdakerfið og laga það að samfélagslegum nútímaþörfum beggja kynja.

2.3 Að stofna fyrirtæki

Við stofnun fyrirtækis þarf að velja rekstrarform fyrirtækisins og fá það skráð, ásamt því að fá virðisaukanúmer ef um virðisaukaskattskylda starfsemi er að ræða. Hægt er að velja um sjö mismunandi rekstrarform og gilda mismunandi skilyrði eftir því hvaða rekstrarform er valið. Algengast er að stofnað sé einkahlutafélag og á undanförunum árum hefur dregið úr stofnun einstaklingsfélaga þar sem einkahlutafélagaformið þykir hagstæðara hvað varðar hlutfall tekjuskatts. Stofnendur skulu vera lögráða og fjárráða og mega ekki á síðustu þremur árum hafa hlotið dóm fyrir refsiverðan verknað samkvæmt almennum hegningarlögum eða lögum um hlutafélög, einkahlutafélög, bókhald, ársreikninga, gjaldþrot eða opinber gjöld (Lög um fyrirtækjarekstur nr. 17/2004).

Stofnendur *einkahlutafélaga* geta verið einn eða fleiri aðilar. Ábyrgð hvers hluthafa er takmörkuð við hlutafé hans og hömlur má setja á um viðskipti með hluti í félaginu. Kostnaður við skráningu einkahlutafélags er um 85 þúsund krónur og greiða þarf inn hlutafé til félagsins við skráningu þess að lágmarki 500 þúsund krónur. Skattar einkahlutafélags eru 26,2%.

Þegar *hlutafélag* er stofnað þarf hlutfé að vera 4 milljónir króna að lágmarki. Helmingur hlutafjárins (minnst 4 milljónir króna) þarf að vera greiddur fyrir stofnun félagsins og gefa þarf út hlutabréf til eigenda. Hlutafélög eru einkum ætluð fyrir atvinnurekstur margra aðila sem hugsanlega vilja skrá félagið í kauphöll. Stofnendur hlutafélags þurfa að vera minnst tveir en ábyrgð hvers hluthafa takmarkast við hlutafé hans. Kostnaður við skráningu hlutafélags er um 160 þúsund krónur. Tekju- og fjármagnsskattur af hlutafélögum er 26,2%.

Þegar stofnað er *einstaklingsfyrirtæki* geta einstaklingar stundað atvinnurekstur á eigin kennitölu. Það þarf ekki að skrá fyrirtækið nema að það beri annað nafn en einstaklingurinn. Ábyrgð einstaklingsins á fyrirtækinu er ótakmörkuð og ber það 38,58% skatthlutfall í staðgreiðslu auk þess sem hátekjuskattur einstaklingsins getur bæst við. Kostnaður við skráningu einstaklingsfyrirtækis er um 42 þúsund krónur.

Til eru fleiri rekstrarform sem ekki eru rakin hér s.s. eins og sameignarfélag, samvinnufélag, sjálfseignarstofnun og sjálfseignarstofnun í atvinnurekstri. Þessi form eru mun minna notuð en hin þrjú sem er fjallað um hér að ofan.

2.4 Stoðkerfi atvinnulífsins

Í skýrslu frá Þjóðhagsstofnun (1997) kemur m.a. fram að erfitt aðgengi frumkvöðla að fjármagni eigi ekki aðeins við um konur, heldur eigi það einnig við um karla. Jafnframt er bent á að ákvarðanir einstaklinga um á hvaða sviði atvinnulífsins þeir stofni til fyrirtækjarekstrar og á hvaða forsendum farið sé út í eigin rekstur geti haft áhrif í sambandi við aðgengi að fjármagni og hvort fyrirtækið eigi möguleika á því að vaxa og skila eigendum hagnaði.

Í skýrslunni *Atvinnurekstur kvenna* er m.a. bent á að fjárfestar hafi síður áhuga á að leggja fjármagn í fyrirtæki í verslunar- og þjónustugreinum þar sem konur eru fjölmennar m.a. af þeirri ástæðu að fyrirtæki í eigu kvenna séu oftast lítil og þau vaxi hægar og skili minni hagnaði en fyrirtæki í eigu karla. Einnig hefur komið fram að konur taki síður lán til atvinnurekstrar en karlar og leiti fremur til fjölskyldu og vina en lánastofnana. Ástæðan er oft á tíðum talin vera sú að konur vilji síður taka fjárhagslega áhættu og biðji um lægri upphæðir sem kunni að vera skýringin á því að þær veki minni áhuga lánastofnana (Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, 1998).

Lítið er til af kyngreindri hagrænni tölfræði hérlendis um atvinnurekstur en í tengslum við framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum fyrir árin 1998-2002 var kannað hvernig styrkir úr sjö opinberum sjóðum sem ætlaðir eru til atvinnuuppbyggingar skiptust á milli kvenna og karla. Niðurstöður eru birtar í skýrslunni *Skipting fjár úr opinberum sjóðum á milli kvenna og karla*. Úttektin nær yfir úthlutanir árin 1997-2002. Á heildina litið varpar úttektin ljósi á að 20% styrkhafa voru konur og þær fengu að meðaltali 15-30% lægri styrki en karlar (Byggðastofnun, 2003).

Undirstaða í uppbyggingu atvinnulífsins liggur m.a. í aukinni nýsköpun og hagnýtingu þekkingar. Fjárfesting í mannauði og þekkingu er því mikilvæg. Í heimi hátækni og vaxandi samkeppni verður að taka mið af breyttu rekstrar- og framleiðslumhverfi. Líftími vöru verður sífellt styttri og ef fyrirtæki vilja halda velli er talið nauðsynlegt að þau reki öflugt þróunarstarf og stöðuga vöruþróun. Stöðug nýsköpun í atvinnulífinu er því mikilvæg og er það m.a. forgangsverkefni

Evrópusambandsins. Nýsköpun er talinn vera sá drifkraftur sem knýr fyrirtæki áfram til langtímamarkmiða og leiðir einnig til endurnýjunar grunngerðar atvinnulífsins. Talið er að 25% hagvaxtar komi frá nýsköpun. Í grænbók Evrópusambandsins er nýsköpun skilgreind sem:

- Nýjungar í framleiðslu nýrra afurða og aukin markaðssókn.
- Nýjar aðferðir við framleiðslu, markaðssetningu og dreifingu.
- Nýjungar í stjórnun og skipulagi fyrirtækja, vinnuaðstæðum og þekkingu starfsfólks.

Samkvæmt ofangreindu getur nýsköpun falist í nýrri framleiðslu með nýjum aðferðum, nýrri framleiðslu með þekktum aðferðum eða þekktri framleiðslu með nýjum aðferðum.

Opinber fjármögnun

Umfjöllunin hér um aðkomu stjórnvalda að fjármögnun verkefna sem tengjast atvinnustarfsemi er ekki tæmandi en gefur engu að síður ágæta innsýn í stuðningsaðgerðir stjórnvalda sem beinast að eflingu nýsköpunarstarfs í atvinnulífinu.

Nýsköpunarsjóður atvinnulífsins er sjálfstæð stofnun í eigu ríkisins og er yfirumsjón sjóðsins í höndum viðskiptaráðherra. Hlutverk Nýsköpunarsjóðs er að stuðla að uppbyggingu og vexti íslensks atvinnulífs með því að taka þátt í að fjárfesta í verkefnum á sviði nýsköpunar og styðja við þróunar- og kynningarverkefni. Í þessum tilgangi getur sjóðurinn lagt fram hlutafé, veitt lán, ábyrgðir og/eða styrki (Lög nr. 67/1997 um Nýsköpunarsjóð atvinnulífsins).

Starfsemi Nýsköpunarsjóðs byggist í meginatriðum á fjórum stöðum. Í fyrsta lagi er Stofnsjóður sem hefur það hlutverk að taka þátt í fjárfestingum á sviði nýsköpunar einkum með hlutafjárþátttöku og styðja við forathuganir, þróunar- og kynningarverkefni. Í öðru lagi er Framtakssjóður sem ætlað er að taka þátt í hlutabréfakaupum í því skyni að stuðla að nýsköpun og atvinnuuppbyggingu með áherslu á landsbyggðina, einkum á sviði upplýsinga- og hátækni. Í þriðja lagi er Vöruþróunar- og markaðsdeild, markmið sjóðsins er að stuðla að aukinni samkeppnishæfni þeirra fyrirtækja sem falla undir skilgreiningu um styrkhæfi með því að veita styrki til vöruþróunar- og markaðsaðgerða sem einkum tengjast útflutningi. Í fjórða lagi er Tryggingadeild útflutnings, sem ætlað er að tryggja lán, kröfur,

þjónustu, fjárfestingar og búnað er tengjast útflutningi og starfsemi íslenskra aðila erlendis (<http://www.nsa.is/user/cat/show/15/21/>).

Árið 2003 ráðstafaði sjóðurinn um 285 milljónum króna í margvísleg verkefni þar af var um 21% af fjármagninu eða um 60 milljónum króna varið í verkefni til að styrkja konur í atvinnurekstri (Nýsköpunarsjóður, 2003).

Byggðastofnun er sérstök stofnun í eigu íslenska ríkisins og heyrir undir yfirstjórn iðnaðarráðherra. Samkvæmt lögum um Byggðastofnun er hlutverk hennar að vinna að eflingu byggðar og atvinnulífs á landsbyggðinni. Til þess að stuðla að vexti, nýsköpun og uppbyggingu í atvinnulífinu veitir stofnunin fyrirtækjum á landsbyggðinni m.a. lán og kaupir hlutafé. Fjármagnar og skipuleggur þróunarverkefni og stuðlar að atvinnuráðgjöf (<http://www.byggdastofnun.is/UmByggdastofnun/LogOgReglugerdir/>). Árið 2002 lánaði stofnunin um 1.624 milljónir króna til fyrirtækja og einstaklinga í atvinnurekstri á landsbyggðinni (Byggðastofnun, 2003). Ekki liggja fyrir upplýsingar um skiptingu lána eftir kyni lántakenda, en konur fengu um 20% styrkja sem stofnunin veitti á árunum 1997-2002 (Byggðastofnun, 2003).

Hlutverk *Framleiðnisjóðs landbúnaðarins* er að veita styrki og lán til framleiðniaukningar og hagræðingar í landbúnaði og atvinnurekstri á bújörðum. Á árinu 2003 voru tekjur sjóðsins rúmar 280 milljónir. Árið 2003 lagði Framleiðnisjóður áherslu á viðfangsefni sem miðuðu að því að auka framleiðni búgreina með rannsókn- og þróunarverkefnum. Að styrkja tekjumöguleika á einstökum búum með nýsköpun í búrekstri, að efla kunnáttu og færni í búrekstri. Verkefni sem stuðla að því að efla og styrkja markaði fyrir búvörur og þjónustu búanna og þau sem miða að því að stöðja hagræðingu í úrvinnslu búsafurða og efla atvinnufyrirtæki í dreifbýli (Framleiðnisjóður landbúnaðarins, 2003). Árin 1998, 2000 og 2001 voru styrkir til karla 10% hærri en til kvenna en árið 1999 fengu konur að meðaltali 17% hærri styrki en karlar, um 75% styrkhafa voru karlar og 25% konur (Byggðastofnun, 2003).

Lánasjóður landbúnaðarins, sjóðurinn er þjónustustofnun fyrir landbúnaðinn. Hlutverk sjóðsins er að tryggja landbúnaðinum aðgang að lánsfé til fjárfestinga á hagstæðum kjörum og stuðla þannig að æskilegri þróun atvinnuvegarins. Árið 2004 námu lánveitingar rúmlega 1.200 milljónum króna (<http://www.llb.is>).

Iðntæknistofnun heyrir undir iðnaðarráðherra, hlutverk stofnunarinnar er að vinna að þróun, nýsköpun og aukinni framleiðni í íslensku atvinnulífi. Áhersla er

lögð á frumkvæði og sveigjanleika til að mæta þörfum viðskiptavina á hverjum tíma. Iðntæknistofnun úthlutar styrkjum undir merkjum *Átaks til atvinnusköpunar*. Sjóðurinn hefur til ráðstöfunar 20-25 milljónir á ári. Veittir eru styrkir til verkefna sem eru á forstigi nýsköpunar og falla ekki undir verksvið annarra sem veita sambærilega fyrirgreiðslu. Einnig eru veittir styrkir í verkefni sem eru skilgreind sem sérstök átaksverkefni ráðuneytisins og ætlað er að hafa víðtæk áhrif en eru ekki bundin við afmarkað verk, einstakling eða fyrirtæki (<http://iti.is>). Árið 2000 voru konur í forsvari fyrir um 46% verkefna sem fengu styrk undir merkjum átaksins. Jafnframt veitir Impra styrki til frumkvöðla og vegna nýsköpunar í starfandi fyrirtækum.

Opinber fjármögnun sem ætlað er að stuðla að atvinnusköpun meðal kvenna

Frá árinu 1991 hefur fjármagni verið veitt til eflingar atvinnumála kvenna og hefur félagsmálaráðuneytið annast þessar styrkveitingar. Frá árinu 1997 hefur Vinnuálastofnun annast umsýslu með verkefninu sem hefur verið undir merkjum *Kvennasjóðs*. Sjóðurinn hefur haft til ráðstöfunar 20-25 milljónir króna á ári. Tilgangur styrkveitinganna er einkum eftirfarandi:

- Auka fjölbreytni í atvinnulífi.
- Viðhalda byggð um landið og efla atvinnutækifæri á landsbyggðinni.
- Auðvelda aðgang kvenna að fjármagni.
- Draga úr atvinnuleysi meðal kvenna.

Algengast er að styrkfjárhæðir séu frá 500 þúsund krónum - 1 milljón (<http://www.vinnuálastofnun.is>).

Lánatryggingasjóður kvenna var stofnaður árið 1997, stofnfé var 10 milljónir. Sjóðurinn er samstarfsverkefni félagsmálaráðuneytis sem lagði fram fimm milljónir, iðnaðarráðuneytis sem lagði fram tvær milljónir og Reykjavíkurborgar sem lagði fram þrjár milljónir. Meginmarkmið Lánatryggingasjóðs kvenna er að styðja konur til nýsköpunar í atvinnulífi með því að veita ábyrgðir á allt að helmingi lána sem þær taka hjá Landsbanka Íslands til að fjármagna tiltekið verkefni. Ábyrgðin er veitt á grundvelli mats á arðsemi viðskiptahugmyndarinnar. Samkvæmt úttekt á starfi sjóðsins árið 2000 þá hafði sjóðurinn samþykkt tryggingar fyrir 28 verkefni. Um var að ræða nýsköpunarverkefni í flestum tilvikum og í því ljósi mikilvægt framlag til atvinnulífsins. Álitíð er að starfsemi sjóðsins hafi skipt miklu máli fyrir þau verkefni

sem fengu tryggingu sjóðsins þ.e. að fæst þeirra hefðu farið af stað án hans og lánin sem tryggingin stóð að baki var í flestum tilvikum um eða yfir helmingur heildarfjármögnunar verkefnisins (Karl Sigurðsson, 2000).

Opinber ráðgjöf og tengslanet

Hið opinbera kemur að ráðgjöf um stofnun og rekstur fyrirtækja með margvíslegum hætti, hér verður greint frá nokkrum af helstu stofnunum stjórnvalda sem annast þjónustu af því tagi.

Iðntæknistofnun veitir margvíslega þjónustu á þessu sviði og innan stofnunarinnar er sérstök deild *Impra* sem er miðstöð upplýsinga og leiðsagnar fyrir frumkvöðla og lítil fyrirtæki. *Impra* veitir frumkvöðlum og litlum og meðalstórum fyrirtækjum leiðsögn, sama er í hvaða atvinnugrein þau eru, hvort heldur á sviði iðnaðar, sjávarútvegs, þjónustu eða annarra greina íslensks atvinnulífs. *Impra* hefur unnið að sértækum stuðningsverkefnum sem ætlað er að bæta rekstur fyrirtækja og ýta undir framgang viðskiptahugmynda. *Impra* hefur m.a. staðið fyrir margvíslegum námskeiðum s.s. Frumkvöðlaskóla, markmið hans er að undirbúa einstaklinga undir það að takast á við frumkvöðlastarf og rekstur fyrirtækis. *Impra* starfrækir Frumkvöðlasetur á Iðntæknistofnun, þar geta frumkvöðlar fengið aðstöðu og notið leiðsagnar m.a við stofnun fyrirtækis og rekstur í allt að fimm ár. Markmiðið með Frumkvöðlasetrinu er að skapa frumkvöðlum þekkingarumhverfi, aðstöðu og umgjörð til að vinna að nýsköpun. Veita frumkvöðlum faglega þjónustu og stuðning við framgang hugmynda sinna. Frumkvöðlasetur eru einnig starfrækt á landsbyggðinni s.s. á Höfn og á Akureyri.

Impra hefur staðið fyrir svokölluðum Brautargengisnámskeiðum fyrir athafnakonur sem vilja hrinda viðskiptahugmyndum sínum í framkvæmd. Um er að ræða 15 vikna námskeið þar sem þátttakendur læra um stefnumótun, vöru- og þjónustubrúun, markaðsmál, fjármál og stjórnun auk annarra hagnýtra atriða er varða stofnun og rekstur fyrirtækja. Námskeiðin hófust árið 1996 en árið 2003 voru þau haldin í fyrsta skipti á landsbyggðinni og samkennt var á milli Akureyrar, Ísafjarðar og Egilsstaðar. Hátt í þriðjungur konur hafa lokið Brautargengi og skrifað heildstæða viðskiptaáætlun í kringum hugmyndir sínar. Samkvæmt niðurstöðum könnunar á árangri Brautargengis eru nú 50-60% kvenna sem lokið hafa Brautargengisnámi með fyrirtæki í rekstri (<http://www.iti.is/default1.asp?Id=1179>).

Nýsköpunarmiðstöðin á Akureyri rekur stuðningsverkefni fyrir frumkvöðla og fyrirtæki í rekstri, veitir ráðgjöf um stofnun fyrirtækja, gerð viðskiptaáætlana og önnur málefni um fyrstu skrefin í atvinnurekstri. Nýsköpunarmiðstöðin hefur staðið fyrir gerð fræðsluefnis um vöruþróun, verkefnastjórnun, markaðsáætlanir og klasasamstarf fyrirtækja og stofnana.

Byggðastofnun hefur gert samninga við níu atvinnuþróunarfélög og sveitarfélög á landsbyggðinni. Meðal helstu verkefna atvinnuþróunarfélaganna er ráðgjöf við stofnun og rekstur fyrirtækja, markaðssókn, vöruþróun og aðstoð við fjármögnun verkefna. Í fjárveitingu til atvinnuþróunarfélaganna er einnig gert ráð fyrir verkefnastyrkum og geta félögin sótt um stuðning við sérstök verkefni á sviði atvinnu- og byggðaðróunar á starfssvæði sínu (<http://www.byggdastofnun.is/Samstarfsadilar/Atvinnuthouarnarfelog/>).

Byggðastofnun og félagsmálaráðuneytið gerðu samstarfssamning um atvinnu- og jafnréttisráðgjafa í þremur kjördæmum í Norðausturkjördæmi, Suðurkjördæmi og Norðvesturkjördæmi. Samningurinn tók gildi árið 2001 og stendur til ársloka 2005 kostnaður við verkefnið eru 50 milljónir króna. Meginverkefni atvinnu- og jafnréttisráðgjafanna er að vinna í samvinnu við atvinnuráðgjafa í viðkomandi kjördæmi að átaki í fjölgun atvinnutækifæra fyrir konur, vinna að eflingu þeirra sem sjálfstæðra atvinnurekenda og við uppbyggingu fyrirtækja þeirra (Samningur félagsmálaráðuneytis og Byggðastofnunar, 2001). Í verkefninu fólst að ráðinn var einn ráðgjafi til starfa í Norðvesturkjördæmið og starfaði hann þar til ársloka 2003. Annar ráðgjafi hóf störf í Norðausturkjördæminu um mitt ár 2002 og starfaði þar til 1. mars 2005. Um mitt ár 2003 var ráðinn ráðgjafi í Suðurkjördæmið og mun hann starfa til ársloka 2005. Á fjórum árum, frá 2001 til ársloka 2004 hafa hátt í átta hundruð konur leitað aðstoðar hjá ráðgjöfunum og/eða tekið þátt í námskeiðum sem atvinnu- og jafnréttisráðgjafarnir hafa staðið fyrir á tímabilinu. Auk þess stóðu ráðgjafarnir að sýninga- og ráðstefnuröðinni *Athafnakonur* sem fram fór á fjórum stöðum á landsbyggðinni, þ.e. Seyðisfirði, Þorlákshöfn, Borgarnesi og á Akureyri sýnendur voru um fimmtíu (Vinnuskýrslur atvinnu- og jafnréttisráðgjafa, 2001-2004). Meðal annarra verkefna má nefna evrópuverkefni sem taka á atvinnumálum kvenna, þátttöku í umræðu um atvinnumál á ýmsum vettvangi og seta í úthlutunarnefndum sjóða sem veita fjármagn til atvinnumála (Bjarnheiður Jóhannsdóttir og Helga Björg Ragnarsdóttir, 2005).

Félag kvenna í atvinnurekstri (FKA) var stofnað árið 1999. Markmið FKA er í fyrsta lagi að sameina konur í atvinnurekstri og efla samstöðu þeirra og samstarf. Í öðru lagi að stuðla að aukinni miðlun þekkingar á viðskiptatengdum fróðleik meðal félagskvenna, jafnt innlendum sem og erlendum. Í þriðja lagi að hvetja til viðskipta á milli fyrirtækja kvenna. Í fjórða lagi að auka sýnileika og tækifæri kvenna í viðskiptalífínu og að stuðla að virðingu og verðskuldaðri athygli samfélagsins á framsæknum fyrirtækjum sem rekin eru af konum. Í fimmta lagi að hvetja konur til frumkvöðlastarfsemi. Stjórnvöld koma ekki að starfsemi FKA, nema að því leiti að veita félaginu aðstöðu hjá Impru fyrir tengilið Félags kvenna í atvinnurekstri.

Lifandi landbúnaður er grasrótahreyfing kvenna í íslenskum landbúnaði. Markmið hreyfingarinnar er að stuðla að öflugri, litríkari og meira lifandi landbúnaði í persónulegum tengslum við neytendur. Ásamt því að stuðla að sterkari og stoltari bændastétt og þar með traustari byggð í landinu. Konur innan landbúnaðarins vilja með þessari hreyfingu hrinda af stað breyttri umræðu um landbúnað og líf á landsbyggðinni, átaki sem gengur út á að skapa breiða þekkingu, jákvætt andrúmsloft, skilning og tengsl milli framleiðenda og neytenda – þéttbýlis og dreifbýlis. Gera konur í landbúnaði sýnilegri, virkja það afl og þekkingu sem í þeim býr og ýta undir að þær blómstri í sínu starfi og efla félagsleg hlutverk kvenna innan stéttarinnar (http://www.bondi.is/landbunadur/wgbi.nsf/key2/lifandi_landbunadur_forsida).

Rannsóknir hafa leitt í ljós að konur í atvinnurekstri telja að þær hafi ekki sama aðgengi að tengslanetum í viðskiptalífínu líkt og starfsbræður þeirra sem geri það m.a. að verkum að framlag þeirra til atvinnulífsins sé meira og minna ósýnilegt (McGregor og Tweed, 2002; Ljunggren, 2002; Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004). Niðurstöður nefndar á vegum menntamálaráðherra um konur og fjölmiðla rennir stöðum undir að ofangreind upplifun og viðhorf margra kvenna í atvinnurekstri eigi við rök að styðjast. Nefndin komst m.a. að þeirri niðurstöðu að áberandi munur var á milli karl- og kvenviðmælenda eftir málaflokkum í fréttatíma Ríkissjónvarpsins og Stöðvar tvö á því tímabili sem nefndin kortlagði íslenskan fjölmiðlaveruleika með tilliti til stöðu kynjanna. Í átta málaflokkum var ekki rætt við eina einustu konu þ.e. í málefnum atvinnulífs, fjölmiðla og fjarskipta, iðnaðar, sjávarútvegs, verkalýðsmála, náttúru og dýra, sagnfræði og þjóðfræði og í átaka- og stríðsfréttum. Konur voru meirihluti viðmælenda í tveimur málaflokkum, fjölskyldumál (100%) og sveitarstjórnarmál (57%). Kynin stóðu jöfn að vígi þegar um andlátsfréttir voru að ræða. Í tengslum við heilbrigðismál var talað við konur í 39% tilvika og í 37% tilvika

í málefnum um samgöngu- og ferðamál. Nefndin komst m.a. að þeirri niðurstöðu að innihaldsgreiningin endurspegli þá samfélagsgerð þar sem meirihluti áhrifa- og stjórnunarstaða eru skipaðar karlmönnum og sá þjóðfélagsveruleiki sem fjölmiðlar endurspegla er verulega kynskiptur. Þessi kynskipting setur mark sitt á flest svið samfélagsins s.s. efnahags- og atvinnulíf (Nefnd um konur og fjölmiðla, 2001).

III. Atvinnuþátttaka, menntun og tekjur

Efnahagslegar og félagslegar aðstæður kvenna í samfélaginu í tengslum við atvinnuþátttöku, menntun og tekjur samanborið við aðstæður karla geta veitt mikilvægar upplýsingar um bakgrunnspætti sem geta verið áhrifavaldar í tengslum við það hvort kynin hafi mismunandi forsendur til þess að fara út í eigin atvinnurekstur. Í skýrslu nefndar um efnahagsleg völd kvenna sem unnin var fyrir forsætisráðuneytið kom fram að konur hafi mun minni efnahagsleg völd en karlar. Þar kom einnig fram að mikill meirihluti Íslendinga voru þeirrar skoðunar að staða karla í íslensku samfélagi sé almennt betri en kvenna (Stefanía Óskarsdóttir, Tryggvi Þór Herbertsson, Unnur Dís Skaptadóttir og Sigurður Jóhannesson, 2004).

3.1 Atvinnuþátttaka

Árið 2003 var atvinnuþátttaka kynjanna svipuð, konur voru 47% vinnuafslins og karlar 53%. Hlutfall starfandi kvenna var 76% og karla 83% árið 2003. Þar sem atvinnuþátttaka kvenna og karla er svipuð er ástæðulaust að ætla það hún áhrifaþáttur sem skýrt geti af hverju mun færri konur en karlar reka eigin fyrirtæki.

Atvinnuleysi

Í sumum rannsóknum hafa komið fram vísbendingar um að atvinnuleysi geti verið þáttur sem hvetji fólk til þess að stofna til eigin atvinnurekstrar. Í könnun sem gerð var meðal athafnafólks í atvinnurekstri kom í ljós að um 27% kvenna og um 14% karla sem tóku þátt í könnuninni höfðu verið atvinnulaus fyrir stofnun fyrirtækisins (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004).

Á árunum frá 1991-2001 var meira atvinnuleysi meðal kvenna, en karla. Árið 2003 var atvinnuleysi kvenna 3,1% og karla 3,6% (mynd 2). Þessar tölur eru nokkuð lægri en tímabilið 1991-1995 einkum hjá konum þegar 4,8% kvenna og 4,2% karla voru án atvinnu (Hagstofa Íslands, 2004b).

Tafla 1. Atvinnuleysi karla og kvenna 1992-2003

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Karlar (%)	3,8	5,0	5,1	4,8	3,4	3,3	2,3	1,5	1,8	2,0	3,6	3,6
Konur (%)	4,9	5,6	5,5	4,9	4,1	4,5	3,3	2,6	2,9	2,5	2,9	3,1

(Hagstofa Íslands, 2004b).

Starfshlutfall og vinnustundir

Konum í fullu starfi á vinnumarkaðnum hefur farið fjölgandi á undanförunum árum. Árið 1995 voru 52% kvenna í fullu starfi en árið 2003 voru 63% kvenna í fullu starfi. Afgerandi meirihluti karla hefur jafnan verið í fullu starfi eða um 90% (tafla 2).

Tafla 2. Starfshlutfall karla og kvenna

	Fullt starf	Hlutastarf
Karlar	90	10
Konur	63	37

(Hagstofa Íslands, 2004b).

Konur á vinnumarkaðnum unnu að jafnaði færri klukkustundir á viku en karlar. Árið 2003 unnu konur að meðaltali rúmlega 36 klst. á viku en karlar unnu að meðaltali 47 klukkustundir (tafla 3).

Tafla 3. Meðalfjöldi vinnustunda á viku

	1991-1995	1996-2000	2001	2002	2003
Karlar	50	50	50	49	47
Konur	34	35	36	36	36

(Hagstofa Íslands, 2004b).

Karlar í atvinnurekstri unnu að meðaltali fleiri klukkustundir á viku en konur í sömu stöðu. Tæplega 70% karla unnu í 50 klukkustundir eða fleiri á viku á móti rúmlega 35% kvenna (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004). Þessar niðurstöður benda til þess að fólk í atvinnurekstri vinni að jafnaði fleiri klukkustundir á viku að meðaltali

samanborið við starfandi fólk á hinum almenna vinnumarkaði á það bæði við um konur og karla í eigin atvinnurekstri.

Kannanir benda til þess að konur vinni að jafnaði fleiri stundir við ólaunuð störf þ.e. við heimilisstörf, en karlar (Stefanía Óskarsdóttir ofl., 2004; Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004). Þessar aðstæður geta verið áhrifaþáttur í tengslum við eigin atvinnurekstur þar sem konur aðlaga vinnu sína frekar að þörfum fjölskyldunnar, en karlar. Segja má að þessar aðstæður karla í atvinnurekstri veiti þeim ákveðið forskot á konur í atvinnurekstri og jafnvel sé hægt að tala um „sérstöðu“ karla í atvinnurekstri, þá að þurfa síður að aðlaga vinnu sína í fyrirtækinu að þörfum fjölskyldunnar líkt og flestar konur.

Kynskiptur vinnumarkaður – lárétt og lóðrétt

Íslenski vinnumarkaðurinn er kynskiptur, bæði lárétt og lóðrétt. Kynskiptingin er lárétt í þeim skilningi að meirihluti kvenna starfar við þjónustu eða 87% samanborið við 57% karla. Innan þjónustugreina er heilbrigðis- og félagþjónusta fjölmennasta atvinnugrein kvenna þar sem rúmlega fjórðungur kvenna starfaði árið 2003 samanborið við um 4% karla. Í nokkrum atvinnugreinum er hlutfall kvenna og karla nokkuð svipað eins og í opinberri stjórnsýslu og verslun og viðgerðaðþjónustu. Hins vegar eru karlar í miklum meirihluta í mannvirkjagerð, fiskveiðum og veitustarfsemi (tafla 4).

Tafla 4. Starfandi fólk eftir atvinnugreinum

	Karlar (%)	Konur (%)
Landbúnaður	4,8	2,8
Fiskveiðar	5,8	0,7
Iðnaður	19,5	10,5
Mannvirkjagerð	14,0	0,9
Þjónustugreinar	24,1	22,5
Verslun og viðgerðaðþjónusta	13,7	12,3
Hótel- og veitingarekstur	2,8	4,3
Samgöngur og flutningar	7,5	4,7
Önnur þjónusta	11,7	13,3
Fjármálaþjónusta	2,3	5,8
Fasteigna- og viðskiptaþjónusta	10,7	7,4
Opinber stjórnsýsla	4,9	5,6
Opinber þjónusta	20,2	49,3
Fræðslustarfsemi	4,9	10,9
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	4,2	28,6
Önnur þjónusta ótilgreind	6,6	7,0
Samtals	100	100

(Hagstofa Íslands, 2004b).

Tafla 5. Starfandi fólk hjá hinu opinbera og í einkageiranum

	Samtals (%)	Konur (%)	Karlar (%)
Hið opinbera	30	42	20
Einkageirinn	70	58	80
Samtals	100	100	100

(Staðgreiðsluskrá Hagstofu, 2004).

Lárétt kynskipting á vinnumarkaðnum kemur enn frekar í ljós þegar hlutfallsleg skipting starfandi fólks hjá hinu opinbera og í einkageiranum er skoðuð eftir kyni. Í janúar árið 2004 störfuðu 20% karla á vinnumarkaðnum hjá hinu opinbera á móti 42% kvenna (tafla 5). Rannsóknir hafa sýnt að fólk kys oft að hefja atvinnurekstur í þeim atvinnugreinum sem það var áður starfandi (Holmquist, 1996; Bennett og Richardson, 2003). Hlutfallslega helmingi fleiri konur starfa hjá hinu opinbera það getur að hluta til verið ástæða þess að færri konur stofna til eigin atvinnurekstrar, en karlar.

Vinumarkaðurinn er einnig kynskiptur lóðrétt í þeim skilningi að karlar eru mun fjölmennari en konur í áhrifastöðum í fyrirtækjum og stofnunum. Konur voru framkvæmdarstjórnar í 18% íslenskra fyrirtækja en hlutfallið var breytilegt eftir atvinnugreinum. Það var hæst í fræðslustarfsemi eða 43% en hlutfallið var lægst í mannvirkjagerð eða 9%.

Tafla 6. Konur í hópi framkvæmdastjóra íslenskra fyrirtækja

	Samtals	Konur	%
Landbúnaður	141	19	13,5
Fiskveiðar	497	61	12,3
Matvæla- og drykkjarframleiðsla	381	37	9,7
Annar iðnaður	954	121	12,7
Mannvirkjagerð	1.068	101	9,5
Verslun og viðgerðþjónusta	1.862	429	23,1
Hótel og veitingarekstur	424	105	24,9
Samgöngur og flutningar	323	50	15,5
Fjármálaþjónusta	105	15	14,3
Fasteigna- leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta	1.429	251	17,7
Fræðslustarfsemi	30	13	43,3
Heilbrigðis- og félagsþjónusta	214	75	35,0
Önnur samfélagsþjónusta	374	144	38,6
Annað og ótilgreint	54	5	15,6
Samtals	7.856	1.426	18,2

(Hagstofa Íslands, 2004b).

Hlutfall kvenna í stjórnnum fyrirtækja sem eru skráð á hlutabréfamarkaði var 5%. Þá voru 97,7% stjórnarmanna karlar í hlutafélagunum fimmtán, sem mynda úrvalsvísitölu Kauphallar Íslands. „Konur eru í minnihluta í áhrifastöðum næstum hvert sem litið er“ (Hagstofa Íslands, 2004b, bls.1). Þegar horft er til samtaka á vinnumarkaði, er jafnréttið heldur minna hjá samtökum vinnuveitenda en launþegahreyfingunni, þannig eru konur 7% þeirra sem sitja í fulltrúaráði Samtaka atvinnulífsins og 7% stjórnarmanna í aðildarfélögum SA. Í stéttarfélögum eru 30% stjórnarmanna konur, sem endurspeglar þó ekki hlutföll kynjanna í hópi félagsmanna, þar sem konur eru 52%. Af formönnum níu helstu landssamtaka launafólks er ein kona. Staðan er svipuð í Landssamtökum lífeyrissjóða, þar sem ein kona situr í átta manna stjórn (Hagstofa Íslands, 2004b). Ein kona situr í stjórn Bændasamtaka Íslands en sex karlar (<http://www.bondi.is/landbunaður/wgbi.nsf/key2/stjornbi>).

Í skýrslu nefndar um efnahagsleg völd kvenna kom m.a. fram að ýmislegt bendi til þess að ákveðinnar tilhneigingar gæti hjá fólki að velja með sér til náins samstarfs einstakling sem svipar til þess sjálfs. Samkvæmt tilgátunni eru karlar í stjórnunarstörfum líklegri til að velja karla með svipaðan bakgrunn og þeir sjálfir í ábyrgðarstörf. Í könnun Samtaka atvinnulífsins kom m.a. fram að stjórnendur töldu að konur vanti tengsl fyrir utan fyrirtækið sem gagnist þeim í starfi stjórnanda. Ekki kom fram hvers konar tengsl um er að ræða en leiða má líkur að því að átt sé við kunningjatengsl við aðra stjórnendur og áhrifafólk utan fyrirtækis (Stefanía Óskarsdóttir ofl., 2004).

Þegar hlutur kvenna í æðstu embættum í fjármálastofnunum og embættum á vegum ríkisins er skoðaður koma í ljós „svartir blettir“ ef notuð er samlíking Dalherup (1998) en hún kallaði sveitar- og bæjarstjórnir sem engin kona á sæti í „svarta bletti“. Í skýrslu nefndar um efnahagsleg völd kvenna kemur eftirfarandi fram:

Engin kona er forstöðumaður stofnana sem falla undir æðstu stjórn ríkisins, en það eru Hæstiréttur, umboðsmaður Alþingis, Ríkisendurskoðun og Seðlabankinn (Stefanía Óskarsdóttir ofl., 2004, bls. 24).

Þrátt fyrir aukna menntun kvenna á undanförunum árum hefur hún ekki skilað konum til jafns við karla í áhrifastöður í samfélaginu eins og ofangreind umfjöllun um lóðréttan vinnumarkað leiðir í ljós.

3.2 Menntun

Samkvæmt vinnumarkaðskönnunum Hagstofunnar er hærra hlutfall kvenna en karla eingöngu með grunnskólamenntun eða 43% á móti 26% karla. Með framhaldsskólamenntun eru 28% kvenna og 31% karla en aftur skilur á milli kynjanna með sérskólamenntun, þar sem 22% karla og 10% kvenna hafa þá menntun. Kynin standa hins vegar jöfn að vígi þegar kemur að háskólamenntun en um 20% kvenna og karla eru með þá menntun (Hagstofa Íslands, 2004b).

Nemendum á háskólastigi hefur fjölgað mikið síðustu áratugi og árið 1984 voru konur í fyrsta sinn fleiri en karlar á þessu skólastigi. Konum í hópi nemenda hefur fjölgað hlutfallslega meira en körlum, haustið 2003 voru konur 63% nemenda á

háskólastigi en karlar 37%. Haustið 2003 voru konur um 84% nemenda í heilbrigðisgreinum og uppeldis og kennaranámi en karlar hins vegar um 71% nemenda í tæknigreinum og verkfræði (tafla 7).

Tafla 7. Nemendur á háskólastigi eftir flokkun náms, 2002-2003 (ISCED; 6,7)

	Samtals (%)	Karlar (%)	Konur (%)
Tungumál, mannvísindi	15	33	67
Listir	2,5	34	66
Uppeldisfræði, kennaranám	17,5	16	84
Samfélagsvísindi, lögfærði	17	35	65
Viðskipta- og hagfræði	17,5	45	55
Náttúrufræði, stærðfræði	10,5	57	43
Tæknigreinar, verkfræði	7,5	71	29
Landbúnaður, matvælafræði, þjónusta	1,0	57	43
Lækningar, heilbrigðisgreinar	11,5	16	84

(Hagstofa Íslands, 2004b).

Kynskiptingin á vinnumarkaði endurspeglar að einhverju leyti þá staðreynd að námsval kynjanna er kynbundið (Menntamálaráðuneytið, 2002). Til að vinna gegn kynskiptum vinnumarkaði, lóðréttum og láréttum er mikilvægt að stuðla að því að námsval kynjanna verði minna kynbundið (Stefanía Óskarsdóttir, ofl., 2004).

Í sænskum rannsóknum hefur komið fram að konur sem stofni fyrirtæki hafi meiri menntun en karlar sem stofni fyrirtæki (Sundin, 1996; Holmquist, 1996). Hérlandis eru ekki til kyngreindar upplýsingar um menntunarstig atvinnurekenda. Í könnun sem var framkvæmd meðal fólks í atvinnurekstri kemur fram að karlarnir voru líklegri en konurnar til þess að vera með iðnmenntun. Konurnar voru hins vegar líklegri en karlarnir til þess að vera eingöngu með grunnskólapróf (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004).

3.3 Tekjur

Frá árinu 1998 til 2003 hækkuðu atvinnutekjur starfandi kvenna sem hlutfall af atvinnutekjum karla um 5 prósentustig. Árið 2003 voru árstekjur kvenna 62% af tekjum karla. Meðalatvinnutekjur eru óháðar vinnutíma í mánuði (tafla 8). Fjöldi vinnustunda á mánuði getur þar af leiðandi skýrt að hluta til lægri atvinnutekjur kvenna en karla. Kannanir benda til þess að þegar búið er að taka tillit til flestra þátta sem hafa áhrif á tekjur s.s. vinnutíma, menntunar, starfsaldur og ábyrgðar stendur eftir 8-15% launamunur sem verður ekki skýrður með neinu öðru en kynferði (Félagsvísindadeild, 1996,1998). Í tengslum við störf nefndar um efnahagsleg völd kvenna var framkvæmd launakönnun í samvinnu við Jafnréttisráð Íslands. Niðurstöður könnunarinnar sýna að konur bera minna úr bótum en karlar fyrir sambærilega vinnu (Stefanía Óskarsdóttir ofl., 2004).

Tafla 8. Atvinnutekjur kvenna sem hlutfall af tekjum karla

1998	57%
1999	58%
2000	59%
2001	60%
2002	60%
2003	62%

(Hagstofa Íslands, 2004b).

Þegar einstaklingar stofna fyrirtæki nota þeir oft á tíðum eigið sparifé til þess að fjármagna stofnkostnað (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004). Margir karlar sem huga að stofnun fyrirtækis virðast því hafa nokkuð forskot á flestar konur þar sem atvinnutekjur þeirra eru umtalsvert hærri en kvenna.

IV. Formgerð fyrirtækja

Í meginatriðum eignast fólk fyrirtæki eftir þremur leiðum. Með því að stofna fyrirtæki, með fjárfestingum í starfandi fyrirtæki og með því að erfa fyrirtæki. Í nýlegri könnun kom fram að meirihluti kvenna og karla stofnuðu sjálf fyrirtækin, eða 65% kvennanna og 74% karlanna, aðrir höfðu keypt fyrirtæki í rekstri eða tekið við rekstri á fjölskyldufyrirtæki (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004). Í þessum hluta er m.a. umfjöllun um stærð fyrirtækja, nýskráningar hluta- og einkahlutafélaga og rekstrarform fyrirtækja.

4.1 Stærð fyrirtækja

Samkvæmt skilgreiningum um lítil og meðalstór fyrirtæki eru nánast öll íslensk fyrirtæki örfyrirtæki eða lítil fyrirtæki.

Örfyrirtæki: 1-9 starfsmenn meðalfjöldi starfsmanna 2.

Lítill fyrirtæki: 10-49 starfsmenn meðalfjöldi starfsmanna 19.

Meðalstór fyrirtæki: 50-249 meðalfjöldi starfsmanna 99.

Árið 2002 voru flest fyrirtæki með aðeins einn starfsmann á launaskrá eða 66% (14.085) fyrirtækja. Um 25% (5.283) fyrirtækja höfðu 2-9 starfsmenn og tæplega 5% (953) voru með 10-19 starfsmenn, innan við 2% (224) fyrirtækja á Íslandi eru skilgreind sem meðalstór þ.e. hafa fleiri en 50 starfsmenn (tafla 9).

Tafla 9. Hlutfallslegur fjöldi fyrirtækja eftir fjölda starfsfólks, 2002

Fjöldi starfsfólks	1	2-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500 eða fleiri	
(%)	66,3	24,9	4,5	2,7	0,8	0,7	0,1	100

4.2 Nýskráningar 1999-2003

Á undanförunum árum hefur nýskráðum fyrirtækjum fjölgað verulega, árið 1999 voru nýskráningar 1865 en árið 2003 voru 2389 ný fyrirtæki skráð (tafla 10). Flestar nýskráningar voru í flokknum fasteignaviðskipti, leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta. Undir þennan flokk falla m.a. atvinnugreinar eins og leiga á atvinnuhúsnæði, hugbúnaðargerð, og ráðgjöf varðandi hugbúnað og rekstur eignarhaldsfélags, þ.e. félög þar sem aðalstarfsemi felst í að eiga hlutafé í öðrum fyrirtækjum án þess að þau sjálf framleiði eða bjóði þjónustu að nokkru marki.

Tafla 10. Nýskráning fyrirtækja eftir atvinnugreinum 1999-2003

	1999	2000	2001	2002	2003
Fjöldi í árslok	1.865	2.075	1.871	3.120	2.389
Landbúnaður	24	40	32	81	65
Fiskveiðar	82	114	103	444	175
Iðnaður og veitur	205	168	138	191	181
Byggingastarfsemi og mannvirkjagerð	211	234	222	394	290
Verslun og ýmis viðgerðaðþjónusta Hótel- og veitingarekstur Samgöngur og flutningar	510	531	427	706	592
Fjármálaþjónustu Fasteignaviðskipti, leigustarfsemi og ýmis sérhæfð þjónusta Opinber stjórnsýsla	575	678	543	925	859
Fræðslustarfsemi Heilbrigðis og félagsþjónusta Önnur samfélagsþjón, félags- og menningarstarfsemi	155	177	195	339	214
Ótilgreind starfsemi	103	133	211	40	13

(Hagstofa Íslands, 2004a).

Af nýskráðum hlutafélögum og einkahlutafélögum árið 2003 voru konur í forsvari í 20% nýskráðra fyrirtækja og í 21% tilvika fyrstu sex mánuði ársins 2004 (Hagstofa Íslands, 2005).

Í GEM 2003 kom fram að tveir þriðju hlutar þeirra sem voru að undirbúa stofnun eða höfðu stofnað fyrirtæki sem var yngra en 42 mánaða voru karlar en einn þriðji konur. Munurinn á milli kynjanna er engu að síður minni hér en á hinum Norðurlöndunum. Hlutfall kvenna og karla er 1,92 á Íslandi en meðaltal hinna Norðurlandanna er 2,13. Þegar dreifing frumkvöðla eftir aldri eru skoðuð kemur í ljós að konur eru eldri þegar þær stofna fyrirtæki en karlar, en ungum konum og eldri karlmönnum hefur fjölgað samanborið við niðurstöður í GEM 2002 (Rögnvaldur Sæmundsson og Guðrún Mjöll Sigurðardóttir, 2004). Samkvæmt því að karlar séu tvöfalt líklegri en konur til þess að stofna fyrirtæki þá mætti ætla konur væru að stofna 33% fyrirtækja á Íslandi en ekki 20% eins og raun ber vitni samkvæmt kyngreindum

upplýsingum um nýskráningu fyrirtækja árin 2003 og 2004. Ekki er sjálfgefið hvaða ályktun beri að draga af þessu en svo virðist sem fleiri konur beri þann draum í brjósti að stofna fyrirtæki en þær sem láta verða að því.

4.3 Rekstrarform

Í gögnum frá Þjóðhagsstofnun (1997) kemur fram að konur áttu eða stýrðu um 2785 skráðra fyrirtækja eða 14% af heildarfjölda fyrirtækja árið 1993. Tölur í fyrirtækjaskrá Hagstofunnar byggja á upplýsingum um fyrirtæki sem gáfu upp laun í staðgreiðsluskrá Ríkisskattstjóra árið 2002. Samkvæmt fyrirtækjaskrá Hagstofu Íslands (2003) var hlutfall kvenna í atvinnurekstri mismunandi eftir rekstrarformum fyrirtækja. Hæst var hlutfall kvenna í hópi einkahlutafélaga, eða 22%, næsthæst í hópi einstaklingsfyrirtækja, eða 21% en lægst í hópi hlutafélaga eða aðeins 7,5%. Heildarhlutfall kvenna í atvinnurekstri var því 21% (tafla 11).

Tafla 11. Rekstrarform fyrirtækja árið 2002

	Samtals	Konur	Karlar	Óþekkt	Hlutfall kvenna (%)
Sameignarfélag	581	95	466	20	16,5
Einstaklingsfyrirtæki	11.395	2.403	8.992	0	21,1
Hlutafélag	586	44	517	25	7,5
Einkahlutafélag	7.730	1.725	5.922	83	22,0
Heildarfjöldi	20.292	4.267	15.897	128	21,0

Ýmislegt hafi áunnist á undanförunum árum í þá átt að auka hlut kvenna í atvinnurekstri og hefur fyrirtækjum í eigu kvenna fjölgað um sjö prósentustig á níu árum eða frá 1993 til ársins 2002.

Hlutfall kvenna í atvinnurekstri á Norðurlöndunum er töluvert hærra en hérlendis, í Finnlandi var þetta hlutfall 36%, í Svíþjóð 25% og í Noregi 24% árið 2004 (Innovation Norway, 2005). Í Bandaríkjunum fjölgaði fyrirtækjum í eigu kvenna um 16% á árunum 1992-1997, en ný fyrirtæki eru álitin einn helsti vaxtabroddurinn í hagkerfinu þar. Um 38% bandarískra fyrirtækja voru í eigu kvenna árið 2002 (Small Business Advocate, 2003).

Þegar skoðað er hvers konar fyrirtæki konur og karlar reka kemur í ljós kynbundin atvinnugreinaskipting, bæði hérlandis og erlendis (Þjóðhagsstofnun, 1997; Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, 1998; Agnar Hansson, Halla Tómasdóttir, Guðrún Mjöll Sigurðardóttir, Lúðvík Elíasson og Rögnvaldur J. Sæmundsson, 2003; European Observatory for SMEs, 1997). Innan Evrópusambandsins voru árið 1996 um 74% fyrirtækja kvenna innan þjónustugreina, um 18% í landbúnaði og 10% í iðnaði. Sambærilegar tölur fyrir karlafyrirtæki sýna að um 54% voru í þjónustu, rétt innan við 20% í landbúnaði og 27% í iðnaði (European Observatory for SMEs, 1997). Í skýrslunni *Atvinnurekstur kvenna* kemur fram að fyrirtæki kvenna voru flest í atvinnugreinum sem tengjast þjónustu og verslun, eða nálægt 70% (Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, 1998).

Í þeim tilgangi að fá nánari upplýsingar um aðstæður kvenna og karla í fyrirtækjarekstri verður í næsta kafla greint frá nýlegri rannsókn sem gerð var meðal athafnafólks á Íslandi.

4.2. Athafnafólk í íslensku atvinnulífi

Í maí 2003 var framkvæmd spurningakönnun meðal fólks í atvinnurekstri. Niðurstöður byggja á svörum frá 614 atvinnurekendum, svarhlutfall var 50,6%, þar af voru 425 karlar og 189 konur, kynjahlutfallið var því 69% og 31% (Sigríður Elín Þórðardóttir, 2004).

Félagsleg og efnahagsleg staða

Þegar aldursdreifing þátttakenda var skoðuð kom í ljós að flestir voru á aldrinum 40-49 ára, eða rúmlega 44% kvenna og 36% karla. Yngsti hópurinn var fámennastur, eða rétt tæplega 2%, það átti bæði við konur og karla. Um 43% karla voru eldri en 50 ára á móti um 25% kvenna (tafla 10).

Tafla 12. Aldur og menntun

Bakgrunnur	Alls (%)	Konur (%)	Karlar (%)	Kynjabil ¹ (%)
Aldur				
Yngri en 30 ára	1,8	2,3	1,5	0,8
30-39 ára	22,1	28,2	19,4	8,8
40-49 ára	38,9	44,3	36,5	7,8
50 ára og eldri	37,3	25,3	42,6	-17,3
Fjöldi	566	174	392	
Kí kvaðrat				0,001
Menntun				
Grunnskólapróf	17,4	24,9	14,3	10,2
Iðnmenntun	34,0	18,8	40,4	-21,6
Stúdentspróf	12,4	18,2	10,0	8,2
Háskólapróf	13,7	18,8	11,5	7,3
Framhaldsmenntun á háskólastigi	8,3	5,5	9,5	-4,0
Önnur menntun	14,2	13,8	14,3	-0,5
Fjöldi	564	165	399	
Kí kvaðrat ²				0,001

Spurt var um hæstu prófgráðu sem þátttakendur höfðu lokið. Í ljós kom að karlarnir voru líklegri til þess að hafa lokið einhverskonar iðnmenntun og þeir voru jafnframt fjölmennasti hópurinn í könnuninni. Hlutfallslega höfðu jafn margar konur lokið einhvers konar iðnnámi, stúdents- og háskólaprófi. Hlutfallslega höfðu fleiri konur en karlar lokið háskólaprófi, en fleiri karlar en konur höfðu lokið framhaldsnámi á háskólastigi (tafla 12).

Konurnar voru ólíklegri en karlarnir til þess að vera giftar eða í sambúð, þær voru einnig ólíklegri en karlarnir til þess að afla meirihluta af tekjum heimilisins. Um 36% kvenna öfluðu meirihluta tekna heimilisins með launagreiðslum úr eigin fyrirtæki samanborið við 85% karla (tafla 3).

¹ Kynjabilið gefur til kynna hlutfallslegan mun á svörum kynjanna.

² Marktektarstuðull sem gefur til kynna hvort sá munur sem fram kemur í svörum kynjanna sé marktækur eða ekki.

Karlar voru marktækt líklegri en konur til þess að hafa verið í fullu starfi sem launþegar áður en þeir hófu rekstur, eða tæp 80% á móti 48% kvenna (tafla 13). Hlutastörf voru algengari meðal kvenna en karla, þannig sögðust 16% kvenna en innan við 1% karla hafa verið í hlutastarfi. Konurnar voru einnig líklegri en karlarnir til þess að hafa verið namar áður en þær hófu eigin atvinnurekstur. Tæplega 28% kvenna og rúmlega 14% karla voru atvinnulaus áður en þau hófu rekstur. Samtals gáfu um 10% þátttakenda innsýn í aðstæður sínar með því að svara með eigin orðum hvað varð til þess að þeir stofnuðu fyrirtæki. Í meginatriðum má segja að bæði konur og karlar hafi verið að bregðast við einhæfu atvinnulífi þar sem þau bjuggu. Það sem hins vegar aðgreindi svör kynjanna var að konurnar sögðust hafa farið út í atvinnurekstur vegna þess að þær vildu veita þjónustu sem var mikil þörf fyrir, en var ekki til staðar þar sem þær bjuggu. Aftur á móti gáfu svör karlanna til kynna að ástæðan tengdist í meira mæli persónulegum aðstæðum.

Tafla 13. Félagsleg og efnahagslega staða

Bakgrunnur	Alls (%)	Konur (%)	Karlar (%)	Kynjabil (%)
Hjúskaparstaða				
Gift/ur eða í sambúð	91,5	77,8	93,0	-15,2
Einhleypar/einhleypir	8,5	22,2	7,00	15,2
Fjöldi	564	164	400	
Kí kvaðrat				0,001
Hlutfall af tekjum heimilisins				
Meirihluti tekna	70,3	36,4	84,6	-48,2
Minnihluti tekna	29,7	63,6	15,4	48,2
Fjöldi	557	162	395	
Kí kvaðrat				0,001
Staða á vinnumarkaði				
Launþegi í fullu starfi	70,6	47,9	79,9	-32,0
Launþegi í hlutastarfi	5,2	16,0	0,8	15,2
Nemi	5,9	8,6	4,8	3,8
Ekki á vinnumarkaði	18,3	27,5	14,5	-13,0
Fjöldi	561	163	398	
Kí kvaðrat				0,001

Um 96% þátttakenda svöruðu því á hvern hátt þeir hefðu eignast fyrirtækið, eða 592 þar af voru 182 konur og 410 karlar. Hlutfallslega höfðu fleiri karlar stofnað fyrirtækið einir, eða 33% á móti 26% kvenna. Hlutfallslega höfðu fleiri konur en karlar keypt fyrirtæki í rekstri. Um 41% karla og 39% kvenna stofnuðu fyrirtækin með öðrum (tafla 14).

Tafla 14. Hvernig hófst þú fyrirtækjareksturinn?

	Fjöldi	Konur (%)	Karlar (%)	Kynjabil (%)
Stofnaði ein/einn	184	26,4	33,2	-6,8
Stofnaði ásamt öðrum	241	39,0	41,4	-2,4
Keypti ein/einn	48	10,6	6,8	3,8
Keypti ásamt öðrum	70	13,7	11,0	2,7
Tók við rekstri á fjölskyldufyrirtæki	18	5,5	2,0	3,5
Á annan hátt	29	4,8	5,6	-0,8
Fjöldi	592	182	410	

Í framhaldi var spurt um eignarhlut í fyrirtækinu og kom í ljós að karlar voru marktækt líklegri en konur til þess að eiga meirihluta í fyrirtækinu, eða 63% karla á móti tæplega 52% kvenna. Um 40% kvenna og 43% karla sögðust eiga 100% hlut í fyrirtækinu (tafla 15).

Tafla 15. Eignarhlutur

	Fjöldi	Konur (%)	Karlar (%)	Kynjabil (%)
49% eða minni	112	17,2	19,0	-1,8
50%	131	31,4	17,6	13,8
51-99%	104	11,4	20,0	-8,6
100%	253	40,0	43,0	-3,0
Fjöldi	600	185	415	
Kí kvaðrat				0,01

Samtals svöruðu 582 þátttakendur því hve lengi þeir höfðu átt fyrirtækin, 175 konur og 407 karlar. Flestir höfðu átt fyrirtækin í meira en 10 ár, en hlutfallslega færri konur en karlar, eða um 35% kvenna á móti rúmlega 40% karla. Hlutfallslega fleiri konur höfðu átt fyrirtækin í tvö ár eða minna, eða rúmlega 11% kvennanna en tæplega 9% karla (tafla 16).

Tafla 16. Hve lengi hefur þú átt fyrirtækið?

	Fjöldi	Konur (%)	Karlar (%)	Kynjabil (%)
Mínna en eitt ár	17	2,8	3,0	-0,2
1-2 ár	39	8,6	5,9	2,7
3-4 ár	143	26,8	23,6	3,2
5-7 ár	100	17,2	17,2	0
8-10 ár	57	9,7	9,8	-0,1
Meira en 10 ár	226	34,9	40,5	-5,6
Fjöldi	582	175	407	

Meirihluti athafnafólksins rak þjónustufyrirtæki, eða um 40%. Engu að síður voru konurnar líklegri til þess að reka verslunar- og þjónustufyrirtæki, en karlarnir voru hins vegar líklegri til þess að reka iðnaðarfyrirtæki og fyrirtæki í frumvinnslugreinunum þ.e. í sjávarútvegi og landbúnaði (tafla 17).

Tafla 17. Atvinnugreinasvið

	Alls (%)	Konur (%)	Karlar (%)	Kynjabil (%)
Sjávarútvegur og landbúnaður	12,6	5,4	15,8	-10,4
Iðnaður	23,9	11,8	29,2	-17,4
Verslun	17,0	30,1	11,3	18,8
Þjónusta	40,3	47,3	37,3	10,0
Annað	6,2	5,4	6,4	1,0
Fjöldi	610	186	424	
Kí kvaðrat				0,001

Um 40% kvenna störfuðu á heilbrigðissviði eða á félagsþjónustusviði, á móti aðeins 5% karla. Kynjahlutfallið snýst við þegar þjónustusvið fyrirtækisins tengist viðhaldsþjónustu á bifreiðum og vélum, á því sviði störfuðu aðeins 7% kvenna á móti 35% karla. Ekki kom fram marktækur kynjamunur á eigendum fyrirtækja á öðrum þjónustusviðum. Um 19% karla ráku ferðaþjónustufyrirtæki og 17% kvenna.

Rúmlega 27% kvenna og um 31% karla ráku margvísleg ráðgjafafyrirtæki s.s. í tengslum við lögræði- og bókhaldsþjónustu, tölvuþjónustu og við hugbúnaðargerð.

Tafla 18. Fjöldi starfólks og velta

	Konur	Karlar	Kynjabil
	(%)	(%)	(%)
Starfsfólk			
0-2	40,4	36,8	3,6
3-4	27,0	21,3	5,7
5-8	20,8	21,1	-0,7
9 og fleiri	11,8	20,8	-9,0
Fjöldi	178	413	
Heildarvelta			
5 milljónir og undir	23,6	13,1	10,5
6-25 milljónir	49,7	37,6	12,1
26-100 milljónir	23,0	33,9	-10,9
101-499 milljónir	3,7	14,1	-10,4
500 milljónir og yfir	-	1,3	-1,3
Fjöldi	161	383	
Kí kvaðrat			0,05
Velta síðastliðin tvö ár			
Að minnka	6,1	12,1	-6,0
Svipuð og/eða minna en 5% aukning	49,2	42,1	7,1
Aukning 5-20%	30,9	30,2	0,7
Aukning 21-50%	8,8	12,4	-3,6
Aukning um meira en 50%	5,0	3,2	2,8
Fjöldi	181	404	

Flestir voru með 0-4 starfsmenn í vinnu, en hlutfallslega fleiri karlar en konur höfðu níu starfsmenn eða fleiri í vinnu (tafla 18).

Alls svöruðu 544, eða 89% athafnafólksins spurningunni um hver veltan var árið 2002. Fyrirtæki í eigu karla voru líklegri til þess að hafa verið með meiri veltu árið 2002, en fyrirtækin sem konurnar áttu. Um 13% karlafyrirtækja höfðu velt um fimm milljónum króna eða minna á móti rúmlega 23% fyrirtækja í eigu kvennanna.

Um 50% fyrirtækja í eigu kvenna höfðu verið með veltu á bilinu 6-25 milljónir og 37% fyrirtækja í eigu karla. En hlutfallslega fleiri fyrirtæki í eigu karla en kvenna voru með veltu á bilinu 26-100 milljónir eða um 34% á móti 23%. Karlar voru jafnframt líklegri til þess að reka fyrirtæki sem velti yfir 100 milljónum króna. Engin kona rak fyrirtæki sem velti yfir 500 milljónum króna en það átti við um örfá fyrirtæki sem karlar áttu, eða 1,3%(tafla 18).

Þegar veltutölur voru skoðaðar eftir aldri og búsetu kom í ljós að yngstu karlarnir sem ráku fyrirtæki á höfuðborgarsvæðinu voru líklegri en aðrir félagshópar til að velta yfir 100 milljónum króna. Konurnar á landsbyggðinni voru líklegri en konurnar á höfuðborgarsvæðinu til þess að velta 5 milljónum króna eða minna, ekki kom fram munur eftir aldri kvennanna í tengslum við veltutölur.

Tæplega 65% kvenna unnu 40 klukkustundir eða fleiri á viku, tæplega 20% í 30-39 klukkustundir, um 15% í 29 klukkustundir eða færri. Karlar voru líklegri til þess að vinna fleiri klukkutíma á viku í fyrirtækjum sínum en konur. Tæplega 70% karla unnu í 50 klukkustundir eða fleiri og tæplega 9% í 29 klukkustundir eða færri á viku (tafla 19).

Tafla 19. Fjöldi vinnustunda í eigin fyrirtæki á viku

	Alls	Konur	Karlar	Kynjabil
	(%)	(%)	(%)	(%)
29 klst. eða færri	10,8	15,4	8,9	6,5
30-39 klst.	8,5	19,8	3,6	16,2
40-49 klst.	21,1	28,6	17,9	10,7
50-59 klst.	30,9	21,4	35,0	-13,6
60 klst. eða fleiri	28,7	14,8	34,8	-20
Fjöldi	602	182	420	
Kí kvaðrat				0,001

Rúmlega 59% karla unnu 7 klukkustundir eða færri á viku við heimilisstörf á móti 20% kvenna. Hlutfallslega unnu jafn margar konur og karlar við heimilisstörf í 8-14 klukkustundir á viku, eða rúmlega þriðjungur. Umtalsvert kynjabil kom fram í sambandi við fjölda vinnustunda á heimili því tæplega 47% kvenna unnu yfir 15 klukkustundir á viku við heimilisstörf, á móti 7,5% karla (tafla 20).

Tafla 20. Fjöldi vinnustunda við heimilisstörf á viku

	Alls	Konur	Karlar	Kynjabil
	(%)	(%)	(%)	(%)
Heimilisstörf				
7 klst. eða færri	47,3	20,0	59,2	-39,2
8-14 klst.	33,3	33,3	33,3	0
15 klst. eða fleiri	19,4	46,7	7,5	39,2
Fjöldi	594	180	414	
Kí kvaðrat				0,001

Í fyrirtækjakönnuninni var athafnafólkið spurt að því hvers vegna það hefði farið út í fyrirtækjarekstur. Settar voru fram ellefu fullyrðingar og fólkið beðið um að taka afstöður til þeirra allra, hvort það var sammála eða ósammála.

Tafla 21. Af hverju fórstu út í eigin atvinnurekstur?

Aðeins þau sem sögðust vera sammála	Konur (%)	Karlar (%)	Fjöldi	Kí kvaðrat
Fjárhagsleg markmið				
Betri laun	59,7	66,7	540	
Hagnaðarvon	68,4	75,6	537	
Persónulegur metnaður				
Nýta menntun	60,1	67,9	544	0,05
Völd og áhrif	33,3	26,2	517	
Viðskiptahugmynd	71,4	65,7	540	0,05
Sjálfstæði				
Ráða vinnutíma	73,0	69,1	544	
Ekki undir stjórn annarra	44,7	50,8	538	
Skapa aðstæður til að sinna heimili og börnum	52,6	53,9	531	
Óflokkað				
Tók við fjölskyldurekstri	12,8	8,6	499	
Atvinna og laun	96,0	95,4	584	
Skapa öðrum atvinnu	55,6	56,5	539	
Annað.	13,3	8,0	59	

Tvær fullyrðingar gefa til kynna að ástæða fyrirtækjarekstursins hafi verið von um fjárhagslegan ávinning umfram það sem er talið mögulegt sem launþegi hjá öðrum. Þrjár fullyrðingar vísa til persónulegs metnaðar og þrjár lúta að ósk um sjálfstæði. Þrjár fullyrðingar höfðu aðra snertifleti og ein af þeim var fullyrðing um að hafa af rekstrinum atvinnu og tekjur sem nær allt athafnafólkið var sammála um að ætti við um það (tafla 21).

Tæplega 60% kvenna og 67% karla voru sammála þeirri fullyrðingu að eigin atvinnurekstur veitti tækifæri til þess að hafa betri laun. Jafnframt var afgerandi meirihluti athafnafólksins sammála því að hagnaðarvonin hefði haft áhrif á ákvörðunina að fara út í eigin atvinnurekstur.

Hlutfallslega sögðu fleiri konur að þær hefðu viljað öðlast persónuleg völd og áhrif en karlar. Hlutfallslega fleiri konur sögðu að þær hefðu viljað framkvæma

góða viðskiptahugmynd. En karlar voru líklegri en konur til þess hafa stofnað fyrirtæki til þess að geta nýtt menntun sína betur.

Ekki reyndist vera marktækur munur á svörum kynjanna í tengslum við fullyrðingar sem gefa til kynna að hvatinn hafi verið löngun til þess að öðlast meira sjálfstæði. Hlutfallslega sögðu fleiri konur en karlar að það hafi skipt máli að geta ráðið vinnutíma sínum. Hlutfallslega fleiri karlar sögðu að þeir vildu ekki vera undir stjórn annarra, en konur. Rúmlega helmingur karla og kvenna sögðust hafa viljað skapa aðstæður til þess að sinna heimili og börnum.

Á heildina litið má lesa úr svörunum að bæði konur og karlar hafi lagt af stað með væntingar um að bæta fjárhagslega stöðu sína og óskir um aukið sjálfstæði. En karlar voru líklegri en konur til þess að telja að með því að stofna eigið fyrirtæki gætu þeir nýtt menntun sína betur en ef þeir væru launþegar hjá öðrum. En konur voru líklegri en karlar til þess að hafa viljað hrinda í framkvæmd góðri viðskiptahugmynd.

Í könnuninni voru spurningar um hvernig stofnfjármagn var fengið. Tilgreindir voru ellefu valmöguleikar, þátttakendur voru beðnir um að merkja við alla sem við áttu. Eigið sparifé, vinnuframlag, lán frá ættingjum/vinum og sala á eignum er skilgreint sem fjármögnum með óformlegum hætti. Bankalán, hlutabréfasala, yfirdráttur og kaupleiga er skilgreint sem fjármögnun með formlegum hætti.

Tafla 22. Óformleg og formleg fjármögnun

	Konur (%)	Karlar (%)	Kynjabil (%)
Óformleg			
Sparifé	65	55	10
Á annan hátt (eigið vinnuframlag var oftast nefnt)	23	25	-2
Lán frá ættingjum/vinum	10	11	-1
Sala eigna	16	15	1
Formleg			
Bankalán	40	59	-19
Yfirdráttur	12	12	0
Áhættufjárfestar/kaupleiga	4	16	-12
Sala á hlutabréfum í fyrirtækinu	3	10	-7
Styrkir	3	7	-4
Kí kvaðrat			0,001

Niðurstöðurnar varpa ljósi á að óformlegar leiðir skipta miklu máli, bæði fyrir konur og karla sem stofna eða kaupa fyrirtæki. Ekki reyndist marktækur munur á því hvernig kynin fjármögnuðu stofnkostnaðinn með tilliti til óformlegra leiða, en hlutfallslega fleiri konur en karlar notuðu eigið sparifé. Í ljós kom marktækur kynjamunur í sambandi við fjármögnun með formlegum leiðum. Karlarnir voru líklegri til þess að hafa fjármagnað stofnkostnaðinn með bankalánnum, áhættufjármagni eða með kaupleigu (tafla 22).

Þátttakendur voru beðnir um að taka afstöðu til þriggja fullyrðinga um aðgengi kynjanna að lánsfé, styrkjum og ráðgjöf. Kynin voru einna mest sammála um að konur og karlar hafi jafnan aðgang að ráðgjöf, eða rúmlega 80%. Rúmlega 59% kvenna og um 64% karla voru sammála um að kynin hafi jafnan aðgang að lánsfé. Hins vegar töldu 40% kvenna og rúmlega 30% karla, að karlar hefðu betri aðgang að lánsfé en konur.

Tafla 23. Aðgangur að lánsfé, styrkjum og ráðgjöf

	Kynin hafa jafnan aðgang	Konur hafa betri aðgang en karlar	Karlar hafa betri aðgang en konur
Lánsfé			
Konur	59,3	1,6	39,1
Karlar	63,8	4,4	31,8
Fjöldi	367	21	129
Styrkir			
Konur	48,2	7,1	44,7
Karlar	64,2	11,3	24,6
Fjöldi	333	56	172
Kí kvaðrat	0,001		0,001
Ráðgjöf			
Konur	82,0	1,8	16,2
Karlar	81,4	11,5	7,1
Fjöldi	457	48	55
Kí kvaðrat		0,001	

Hvað varðar aðgengi að styrkjum þá skiptust konurnar í tvær fylkingar þar sem rúmlega 48% töldu að kynin hafi jafnan aðgang að styrkjum og rúmlega 44% töldu að karlar hefðu betri aðgang en konur. Hins vegar töldu um 64% karla að kynin hafi jafnan aðgang að styrkjum, um 25% töldu að karlar hefðu betri aðgang en konur. Afgerandi minnihluti athafnafólksins var á þeirri skoðun að konur hefðu betra aðgengi að lánnum, styrkjum og ráðgjöf heldur en karlar (tafla 23).

Samtals svöruðu 178 konur og 418 karlar, eða 97% þátttakenda, spurningu um hvaða tiltekin atriði lýstu best reynslu þeirra af því að sækja um lánaþyrngreiðslur. Í ljós kom að tæplega helmingur, eða 46% athafnafólksins fékk lán eftir fyrsta viðtal gegn veði. Karlar voru líklegri en konur til þess að hafa fengið lán gegn veði, eða 49% á móti 39% kvenna. Um 24% kvenna og 27% karla sögðust ekki hafa þurft á láni að halda þegar þau hófu rekstur (tafla 24).

Tafla 24. Reynolds athafnafólksins af því að sækja um lánaþyrirgreiðslu

	Konur (%)	Karlar (%)	Fjöldi
Þurfti ekki lán	23,5	27,2	156
Fékk lán eftir fyrsta viðtal og útvega veð	38,7	49,0	274
Fékk lán eftir fyrsta viðtal og útvega ábyrgðarmann	11,2	13,8	78
Þurfti að fara oftar en einu sinni og útvega veð	12,9	4,3	41
Þurfti að fara oftar en einu sinni og útvega ábyrgðarmann	3,4	3,3	20
Fékk ekki lán	2,8	1,4	11
Annað og óflokkað	7,5	1,0	16
Fjöldi	178	418	596

Á heildina litið virðist sem flestir sem höfðu aðgengi að veðrétti eða ábyrgðarmanni hafi fengið góðar móttökur og fengið lán strax. En ekki voru allar ferðir til fjár og það virðist frekar eiga við um ferðir kvenna en karla, því hlutfallslega helmingi fleiri konur en karlar þurftu að fara oftar en einu sinni í viðtal áður en lánið var í höfn. Hlutfallslega fleiri konur en karlar fengu neitun um lán, enda þótt sá hópur hafi verið í miklum minnihluta.

Samtals svöruðu 97% þátttakenda spurningunni um hvort þeir hefðu sótt um lán til þess að auka umsvif fyrirtækisins. Karlar voru marktækt líklegri til þess en konur, eða 72% á móti 54%. Karlar voru marktækt líklegri til þess að hafa fengið lán í fyrstu tilraun, eða 39% en aðeins 22% kvenna. Jafnframt kom í ljós að um 8% kvenna sögðust ekki hafa fengið lán en aðeins 3% karla þegar sótt var um lán til að auka umsvif fyrirtækisins. Margt bendir til þess að konurnar hafi þurft að hafa meira fyrir því að sækja um og fá lán en karlarnir sem tóku þátt í könnuninni. Segja má að þessi mismunur renni að einhverju leyti stoðum undir viðhorf rúmlega þriðjung athafnafólksins sem töldu að karlar hefðu betra aðgengi að lánsfé en konur.

Ýmislegt bendir til þess að konur hafi verra aðgengi að fjármagni en karlar. Í fyrsta lagi vegna þess að karlar voru líklegri en konur til þess að hafa fjármagnað stofnkostnaðinn með bankalánum, áhættufjármagni eða með kaupleigu. Í öðru lagi

taldi þriðjungur þátttakenda að karlar hafi betra aðgengi en konur að lánum og styrkjum. Í þriðja lagi þá virðist sem hlutfallslega helmingi fleiri konur en karlar hafi þurft að fara oftari en einu sinni í bankann áður en lánsúmsókn þeirra var samþykkt.

Athafnafólkið var beðið um að taka afstöðu til fimm fullyrðinga um meintan mun á konum og körlum.

Tafla 25. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

	Mjög / frekar sammála (%)	Frekar / mjög ósammála (%)	Hlutlaus (%)	Fjöldi
Konur vita síður en karlar hvar hægt er að fá ráðgjöf um fyrirtækjarekstur.				
Konur	22,5	51,0	26,4	182
Karlar	17,2	42,8	40,0	418
Konur hafa meira sjálfstraust en karlar til þess að stofna og reka fyrirtæki.				
Konur	14,3	66,4	19,3	181
Karlar	10,2	56,4	33,4	419
Karlar eru tregari en konur við að taka fjárhagslega áhættu í eigin atvinnurekstri.				
Konur	11,0	73,6	15,4	182
Karlar	14,1	68,6	17,3	420
Konur eru tregari en karlar við að veðsetja heimili sitt vegna eigin atvinnurekstrar.				
Konur	78,2	9,8	12,0	183
Karlar	71,6	12,6	15,7	420
Eigin atvinnurekstur er síður talinn vera starfsvettvangur kvenna en karla.				
Konur	35,7	51,7	12,6	182
Karlar	31,6	45,4	26,7	419

Ekki kom fram marktækur munur á afstöðu karla og kvenna gagnvart þeim fimm fullyrðingum sem voru settar fram. Hlutfallslega flestir voru sammála því að konur væru tregari til þess að veðsetja heimili sitt en karlar, henni voru 78% kvenna og 71% karla sammála. Um 73% kvenna og 68% karla voru ósammála þeirri fullyrðingu að karlar væru tregari til þess að taka fjárhagslega áhættu, en konur (tafla 25). Afgerandi

meirihluti kvenna og karla var ósammála þeirri fullyrðingu að konur hafi meira sjálfstraust en karlar. Tæplega 36% kvenna og 32% karla voru sammála því að eigin atvinnurekstur sé síður talinn vera starfsvettvangur kvenna, en karla.

Niðurstöður benda til þess að efnahagsleg og félagsleg staða athafnafólksins sem tók þátt í könnuninni sé afar mismunandi, það á bæði við aðstæður kynjanna en einnig voru aðstæður kvennanna mismunandi sem og karlanna. Engu að síður virðist þegar á heildina er lítið að konur standi verr að vígi en starfsbræður þeirra gagnvart þeim þáttum sem voru skoðaðir.

Helmingi fleiri karlar en konur öfluðu meirihluta af tekjum heimilisins, einnig kom fram marktækur munur á eignarhlut kynjanna, sá að karlar voru líklegri til þess að eiga meirihluta í fyrirtækjunum. Fyrirtæki í eigu karla voru líka líklegri til þess að hafa hærri ársveltu en fyrirtæki í eigu kvenna og hlutfallslega fleiri karlar höfðu níu starfsmenn eða fleiri. Félagsleg staða kynjanna var einnig um margt ólík, stærsta kynjabilið kom í ljós í sambandi við fjölda vinnustunda á heimilum athafnafólksins. Konur voru líklegri til þess að vinna helmingi fleiri vinnustundir á viku á heimilinu, en karlar voru líklegri til þess að vinna fleiri vinnustundir í fyrirtækinu. Karlar voru líklegri til þess að hafa lokið einhvers konar iðnnámi en hlutfallslega höfðu flestar konurnar aðeins grunnenntun. Hlutfallslega höfðu fleiri konur en karlar lokið háskólanámi á grunnstigi. Konurnar voru líklegri til þess að reka fyrirtæki í verslun og þjónustu en karlar voru líklegri til þess að reka fyrirtæki í iðnaði og í frumvinnslugreinum.

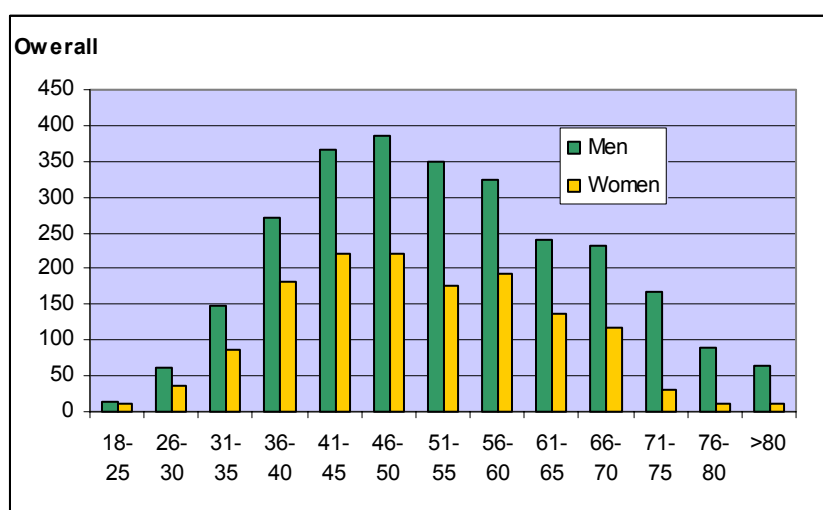
Afgerandi meirihluti kvenna og um helmingur karla notaði eigið sparifé til þess að fjármagna stofnkostnað. Hlutfallslega færri konur en karlar fengu lán hjá formlegum fjárfestum. Svör athafnafólksins í sambandi við viðskipti þeirra við lánastofnanir veittu athyglisverðar upplýsingar og segja má að í ljós hafi komið þversagnir í svörum kvennanna. Áður hafði komið fram að meirihluti kvenna sagði að það hefði ekki verið erfitt að útvega stofnfjármagn, en margar konur þurftu að fara fleiri en eina ferð til „bankastjórans“ og hlutfallslega fleiri konur en karlar fengu neitun um lán.

V. Landbúnaður

Árið 2003 unnu 2,5% starfandi kvenna og 4,6% starfandi karla við landbúnað. Samanborið við aðrar atvinnugreinar voru atvinnutekjur í landbúnaði lægstar eða 1,1 milljón króna hjá konum og tæp 1,4 milljónir króna hjá körlum. Konur í landbúnaði voru með 84% af tekjum karla í landbúnaði (Hagstofa Íslands, 2004b). Ekki liggja fyrir opinberar kyngreindar upplýsingar um skiptingu skráðra lögbýla eða jarða á milli kvenna og karla. Löng hefð er hins vegar fyrir því að búrekstur sé fjölskyldurekið fyrirtæki. Hér á eftir verður gert grein fyrir rannsókn sem framkvæmd var árið 1998 hún varpar að hluta til ljósi á eignarhald kvenna í landbúnaði á tilteknu landssvæði á tilteknum tíma. Þessar upplýsingar hafa áður komið fram en ástæða er til þess að vekja athygli á þeim hér þar sem nýrri samantekt um stöðu kvenna í landbúnaði er ekki til staðar, svo vitað sé. En fyrst verður greint frá fjölda starfandi fólks í landbúnaði og gert grein fyrir handhöfum beingreiðslna vegna framleiðsluréttar í mjólk og sauðfé.

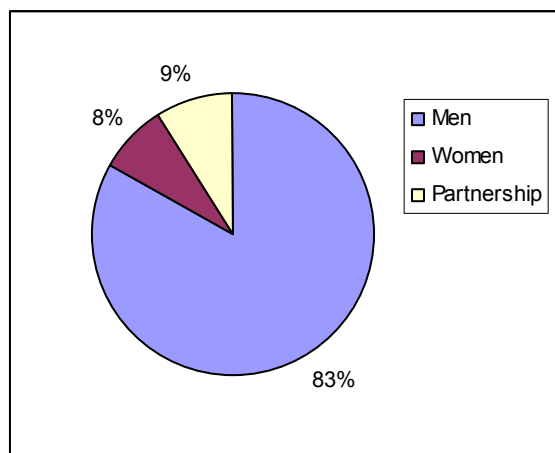
5.1 Fjöldi starfandi fólks í landbúnaði

Samtals voru 4152 einstaklingar skráðir bændur árið 2003, þar af voru karlar 2714 og konur 1438, kynjahlutfallið var 65% karlar og 35% konur. Árið 2003 voru bændur tæplega 3% af heildarvinnuafli þjóðarinnar (mynd 1).



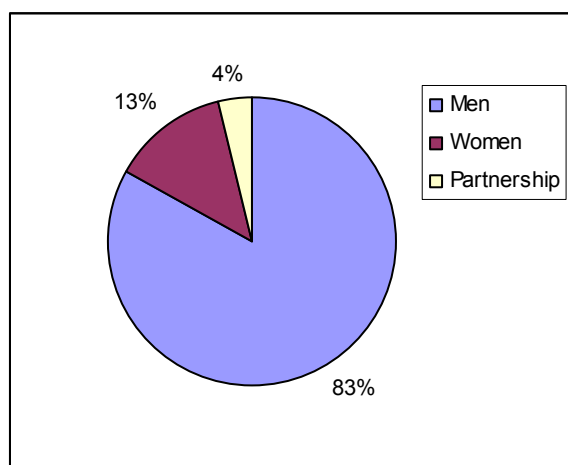
Mynd 1. Aldursdreifing bænda árið 2003 (Hagstofa Íslands, 2004).

Flestir bændur voru á aldrinum 46-50 ára og næstflestir á aldrinum 41-45 ára (mynd 1).



Mynd 2. Viðtakendur beingreiðslna með framleiðslurétt í mjólk árið 2004.

Kúabúskapur og sauðfjárþúskapur eru stærstu greinar landbúnaðar á Íslandi og meirihluti viðtakanda beingreiðslna í þessum tveimur greinum eru karlar. Um 83% handahafa beingreiðslna á kúabúum eru karlar og sama hlutfall karla er einnig handhafar beingreiðslna vegna framleiðsluréttar í sauðfé (mynd 2 og mynd 3).



Mynd 3. Viðtakendur beingreiðslna með framleiðslurétt í sauðfé árið 2004

Hlutfallslega fleiri sauðfjárþú virðast vera rekin sem félagsbú, eða 8% á móti 4% kúabúa samkvæmt upplýsingum um viðtakendur beingreiðslna í umræddum tveimur búgreinum.

Þegar greiðslumark er selt af jörð er tilskilið að samþykki þingslýstra eigenda þeirrar jarðar sem selt er af þurfi að liggja fyrir. Í lögum um fasteignakaup er hins vegar einnig tilskilið að samþykki maka þurfi við sölu. Í landbúnaði getur því komið

upp sú staða að ef aðeins annað hjóna er þinglýst eigandi að jörð þá geti það selt greiðslumark án þess að samþykki hins komi til.

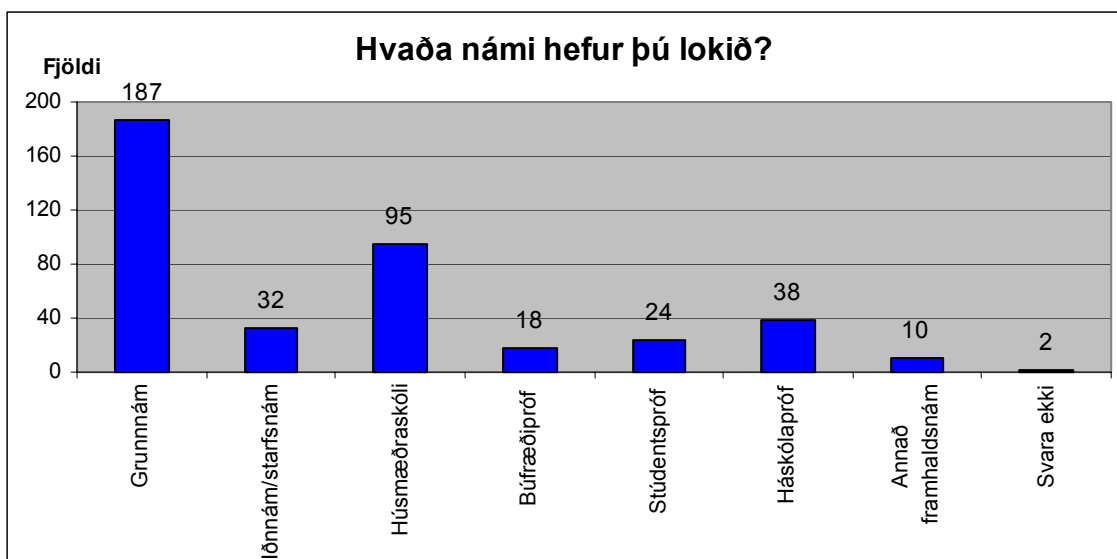
5.2 Konur í landbúnaði á Norðurlandi vestra

Umfjöllunin byggir á rannsókn sem Rannsóknarstofnun Háskólans á Akureyri (1998) framkvæmdi að frumkvæði jafnréttisráðgjafa Norðurlands vestra,³ um stöðu og viðhorf kvenna í dreifbýli á Norðurlandi vestra. Þessi þjóðfélagshópur og aðstæður hans eru ekki áberandi í opinberum hagtölum, má þar nefna að fáar konur í dreifbýli hafa unnið sér inn rétt til að komast á atvinnuleysisbætur og oft er talað um mikið dulið atvinnuleysi meðal þeirra. Markmiðið var að fá sem gleggsta mynd af aðstæðum kvennanna og stöðu þeirra í atvinnumálum. Haft var samband símleiðis við allar konur í landbúnaði á svæðinu, þannig fengust svör við 30 spurningum frá 406 konum um hagi þeirra og viðhorf. Svarhlutfallið var 75%.

Félagsleg staða kvennanna var í grundvallaratriðum eftirfarandi: Tæplega 93% var í sambúð og 95% eiga börn. Þar af áttu 48% börn eldri en 15 ára, en um 24% kvennanna áttu börn undir grunnskólaaldri. Meðalaldur svarenda var 47 ár, til samanburðar má nefna að í eldri könnun var meðalaldur svarenda 5–8 árum lægri á viðkomandi svæðum. Búseta kvennanna var mislangt frá þéttbýli, þannig bjuggu 28% kvennanna í yfir 26 km fjarlægð frá næsta þéttbýlisstað, en einungis 12% þeirra bjuggu í 5 km fjarlægð eða nær.

Tæplega helmingur kvennanna hafði einungis lokið grunnnámi, eða 48% (mynd 4).

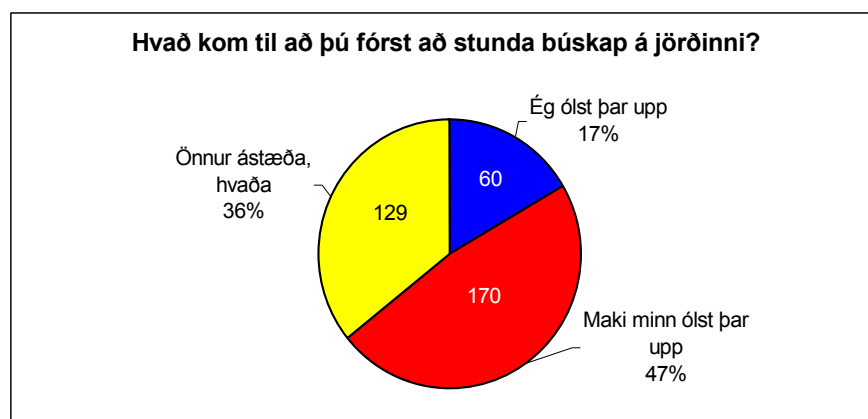
³ Verkefnið var styrkt af eftirfarandi aðilum: Vinnumálastofnun (Kvennasjóði), Landbúnaðarráðuneytinu, Félagsmálaráðuneytinu og Bændasamtökum Íslands.



Mynd 4. Menntun

Um 5% kvennanna hafði lokið búfræðiþrófi og tæp 10% háskólaprófi. Búskapur er stundaður á jörðinni í 92% tilvika og þar af sauðfjárbúskapur sem aðalgrein í helming tilvika.

Búin voru í flestum tilfellum skráð á maka eða í 63% tilvika. Bæði voru skráð fyrir honum í 15% tilvika, en konan ein í 10% tilvika. Það var einnig mun algengara að karlmaðurinn hafði alist upp á viðkomandi búi, en konan. Það kom í ljós þegar spurt var um ástæður þess að viðkomandi fór að stunda búskap á jörðinni. Í 48% tilvika var makinn alinn þar upp, en einungis tæplega 17% kvennanna voru aldar upp á jörðinni (mynd 5).



Mynd 5. Hvað kom til að þú fórst að stunda búskap á jörðinni?

Flestar sögðust vinna almenn bústörf, en það var hið staðlaða svar þeirra sem ganga í öll verk. Heimilisstörfin komu í öðru sæti, en athygli vakti hve fáar nefndu fjármál og heyskap (mynd 6). Stærstur hluti kvennanna gat ekki sagt til um hve margar klukkustundir á viku þær unnu við búið, en af þeim sem gátu svarað spurningunni, unnu 40% þeirra 40 klukkustundir á viku eða meira.



Mynd 6. Hvaða störf vinnur þú helst á búinu?

Þá var spurt um þátttöku í félagsstörfum landbúnaðarins og sveitarstjórnarmálum. Um 21% kvennanna voru virkar í félagsstörfum tengdum landbúnaði eða 83 konur. Aðspurðar hver ástæðan væri fyrir þessari litlu virkni, nefndi stór hópur áhugaleysi, en einnig nefndu margar að þær ættu illa heimangengt eða að málaflokkurinn væri rígbundinn karlahefð. Einungis um 19% kvennanna tóku virkan þátt í sveitarstjórnarmálum.

VI. Menning og viðhorf

Hugtakið frumkvöðull hefur leyst hugtakið atvinnurekandi af hólmi í fræðilegri og opinberri umræðu um einstakling sem stofnar og rekur eigið fyrirtæki (McGregor og Tweed, 2002; Alsos og Kolvereid, 2003; Ljunggren, 2002 ofl.). Í *Samheitaorðabók Háskóla Íslands* (2002) eru samheiti hugtaksins atvinnurekandi eftirfarandi:

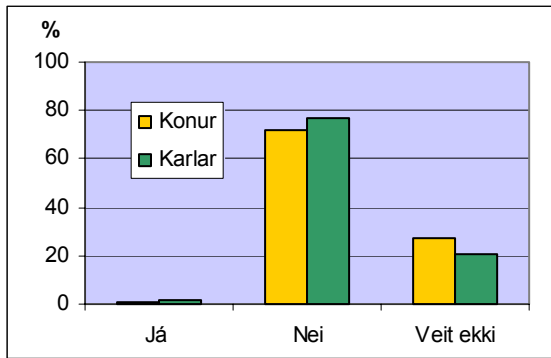
vinnuveitandi, iðnrekandi, útgerðarmaður, útvegsbóndi; kapítalisti. Andheiti: launþegi. Samheiti hugtaksins frumkvöðull eru m.a. eftirfarandi: brautryðandi, faðir, forfari, forgöngumaður. Af þessu má sjá að hugtökin vísa í meira mæli til þess að frumkvöðull og/eða atvinnurekandi sé fremur karl, en kona.

Áhrif kynferðis á líf og aðstæður kvenna og karla eru bæði víðfeðm og djúptæk. Að baki liggja bæði beinar og áþreifanlegar lífrænar orsakir en einnig óáþreifanleg áhrif hefða og viðhorfa sem liggja djúpt grafin í menningu samfélaga. Áhrif kynferðis eru oft dulin og af þeim ástæðum getur mönnum verið hætt á að vanmeta að kynferði skiptir máli og það getur staðið umræðunni um áhrif kynferðis fyrir þrifum hversu samofin þau eru viðteknum viðhorfum, gildum og hefðum, sem geta verið mismunandi eftir tíma og rúmi (DeVault, 1991; Andersen, 1993; de Beauvoir, 1999). Fjölmargar rannsóknir hafa verið gerðar sem staðfesta menningarbundnar hugmyndir um stöðu kynjanna sem eiga rætur að rekja til hefðbundinnar verkaskiptingu fyrri alda þar sem konur öxluðu megin ábyrgð á störfum tengdum fjölskyldu og heimilisrekstri en karlar voru í fyrirvinnuhlutverkinu (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 1995, 1997, 1998; Unnur Dís Skaptadóttir, 2000; Sigríður Þorgeirsdóttir, 2001; Þorgerður Einarsdóttir, 2000, ofl.). Hér verða kynntar niðurstöður tveggja nýlegra rannsókna en í þeim var reynt að varpa ljósi á það hvort ofangreindar menningarbundnar hugmyndir um kynin séu enn til staðar í íslensku samfélagi við upphaf 21. aldar.

Gallup framkvæmdi símakönnun fyrir nefnd á vegum forsætisráðuneytis um efnahagsleg völd kvenna og Rannsóknarstofu í kvenna- og kynjafræðum í september árið 2003. Markmiðið var að kanna stöðu jafnréttismála á Íslandi. Tekið var slembiúrtak úr þjóðskrá, 1200 manns af öllu landinu á aldrinum 18-75 ára, svarhlutfall var um 63%. Niðurstöður leiddu meðal annars í ljós að mikill meirihluti svarenda töldu að staða karla í íslensku samfélagi væri almennt betri en staða kvenna, eða 91% kvenna og 76% karla. Marktækur munur var á svörum kynjanna, þar sem konur töldu frekar en karlar, að staða karla í íslensku samfélagi væri betri en kvenna.

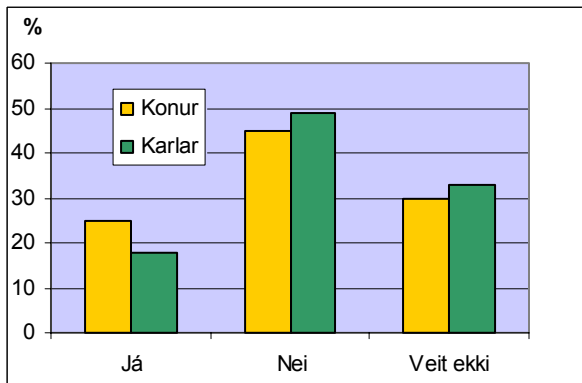
Jafnframt taldi meirihluti svarenda, eða tæplega 59% að karlar hefðu betra aðgengi að fjármagni í tengslum við fyrirtækjarekstur en konur (Stefanía Óskarsdóttir ofl., 2004).

Í könnuninni *Athafnafólk í íslensku atvinnulífi* voru þátttakendur spurðir hvort það geti verið kynbundnar hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri annars vegar og hins vegar á vegi karla í atvinnurekstri. Það skal tekið fram að við framkvæmd könnunarinnar var ekki útskýrt hvað átt væri við með kynbundnum hindrunum.



Mynd 7. Kynbundnar hindranir á vegi karla í atvinnurekstri

Um 98% svöruðu spurningunni hvort það geti verið kynbundnar hindranir á vegi karla. Afgerandi meirihluti svaraði spurningunni neitandi, eða um 72% kvenna og 77% karla. Aðeins innan við 2% þátttakenda svaraði játandi (mynd 7).



Mynd 8. Kynbundnar hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri

Sama hlutfall þátttakenda, svöruðu spurningunni hvort það geti verið kynbundnar hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri. Fjórðungur kvenna og fimmtungur karla svaraði spurningunni játandi (mynd 8). Um þriðjungur sagðist ekki vita hvort það væru kynbundnar hindranir á vegi kvenna og um 48% þátttakenda töldu að konum væri ekki mismunað á grundvelli kyns þeirra. Af ofangreindu er ljóst að hlutfallslega

fleiri konur og karlar töldu kynbundnar hindranir frekar verða á vegi kvenna en karla í atvinnurekstri, munurinn var marktækur.

Rúmlega 22% kvenna og um 14% karla svöruðu því á hvern hátt þau töldu kynbundnar hindranir gagnvart konum birtast. Svör þátttakenda voru annars vegar í formi skýringa á því af hverju þeir töldu að hallaði á konur í atvinnurekstri samanborið við karla og hins vegar lýsingar á því hvernig kynbundnar hindranir voru taldar birtast almennt í samfélaginu. Hægt var í megin atriðum að flokka skýringar í þrennt. Í fyrsta lagi þær sem voru raktar til ábyrgðar kvenna á heimili og börnum og til þess að konur en ekki karlar fæða börn. Í öðru lagi voru skýringar sem voru raktar til menningar og viðhorfa í samfélaginu og í þriðja lagi til yfirráða karla í samfélaginu. Eins og fram kemur hér að neðan þá geta tilvitnanir gefið til kynna mismunun sem á ekki eingöngu við um konur í atvinnurekstri, heldur konur almennt í samfélaginu, sem hefur bæði kosti og galla. Gallinn er sá að tilgangurinn með spurningunni var að fá aukna þekkingu á kynbundnum hindrunum í tengslum við atvinnurekstur. Kosturinn er kannski sá að við fáum upplýsingar um hvaða augum hluti athafnafólksins sem er með starfsfólk í vinnu lítur á stöðu kynjanna í samfélaginu. Eftirfarandi tilvitnanir eru dæmi um skýringar sem karlar nefndu, sem tengjast heimili og börnum:

Atvinnurekendur telja að konur þurfi oftast að vera frá vegna barna, því miður.

Barneignir fyrirstaða frama það hentar mér ekki að hafa konur sem þurfa alltaf að vera heima þegar börnin eru veik eða eitthvað að heima.

Konur geta síður fært heimilisskyldur yfir á aðra.

Þær verða óléttar og geta ekki unnið öll störf í erfiðisvinnu.

Meirihluti svarenda taldi að kynbundnar hindranir á vegi kvenna ættu rætur að rekja til viðhorfa og gilda í samfélaginu eins og eftirfarandi tilvitnanir sýna, fyrstu þrjár eru frá körlum og seinni þrjár frá konum.

Fordómar í samfélaginu um að karlar séu færari, ómeðvitað minni virðing fyrir konum.

Erfitt að breyta viðhorfum svo held ég líka að margir karlar vilji hafa þetta eins og það hefur alltaf verið.

Það er ennþá litið þannig á konur eigi ekki að vera vasast atvinnurekstri.

Fólk heldur almennt að konur eigi ekki að vera í atvinnurekstri – alltaf spurt: Er maðurinn þinn ekki með í þessu?

Ekki sama trú í samfélaginu á að konur geti tekið að sér ábyrgð og stýringu fyrirtækja eins og menn.

Þær eru taldar síður menntaðar, óöryggari og hafi ekki vit á rekstri eins og karlmenn. Það er síður hlustað á konur hvað varðar rekstrarhugmyndir, nýsköpun og endurbætur.

Neðangreindar tilvitnanir vísa til þess að mismunun kynjanna sé tilkomin vegna yfirráða karla í samfélaginu:

Karlar ráða aðgengi að fjármagni (karl).

Karlaveldi samfélagsins (karl).

Í stofnaveldi karla og vantraust á árangur, þeir vanmeta færni kvenna og varkárni (kona).

Skiptir ekki máli þó færri fyrirtæki kvenna verði gjaldþrota. En þeir lána bara vinum og kunningjum þó svo að þeir séu miklu líklegri til þess að fara á hausinn (kona).

Nokkrir töldu að það væri konum að kenna að það væru kynbundnar hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri:

Konur eru of miklar tilfinningaverur (karl).

Konur geta/vilja ekki fórna sér eins mikið (karl).

Varkárni kvennanna sjálfra (karl).

Skortur á sjálfstrausti, treysta sér ekki til að vinna með karlmönnum (kona).

Eftirfarandi tilvitnanir sýna á hvern hátt karlar töldu að kynbundnar hindranir birtust:

Ef konur eru starfsmenn í fyrirtækjum eiga þær erfiðara með að vinna sig upp í stjórnunarstöður.

Þeim er síður treyst, að þær hafi ekki hörkuna sem þarf til að reka fyrirtæki.

Stjórnendur fjármálastofnana vantreysta konum til stjórnunarstarfa og framkvæmdagetu þeirra.

Banka- og stoðkerfið hefur löngum verið tortryggið á konur sem fara óhefðbundnar leiðir.

Eftirfarandi tilvitnanir lýsa hvernig nokkrar konur töldu að hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri birtast:

Aðallega vantrú í fjármálastofnunum á færni kvenna eins standa ekki allar dyr opnar í sambandi við aðstoð.

Verra aðgengi að fjármagni.

Hafa ekki aðgang að sömu tækifærum og menn. Bæði í formi starfa og peninga.

Karlar hafa meira traust í lánastofnunum.

Vissar týpur af karlmönnum telja ekki við hæfi að ræða viðskipti við konu.

6.1 Viðtöl við konur í atvinnurekstri

Í umfjölluninni er lögð áhersla á að ekki komi fram upplýsingar sem hægt er að rekja til þátttakenda. Í þeim tilgangi hefur nöfnum þátttakenda verið breytt og ekki kemur fram hvers konar fyrirtæki konurnar sem vitnað er til ráku. Við val á viðmælendum var að hluta til byggt á hentugleika (convenience). Í fyrsta lagi var fyrirfram ákveðið að viðmælendur störfuðu á sem flestum sviðum atvinnulífsins. Í öðru lagi að fyrirtæki þeirra væru mismunandi með tilliti til veltu, starfsmannahalds og búsetu.

Inngangur

Eigindlegar rannsóknaraðferðir henta vel þegar leitast er við að öðlast dýpri skilning á því hvaða merkingu einstaklingar leggja í líf sitt og aðstæður. Með eigindlegum aðferðum er ekki verið að reyna að fá tölfræðiyfirlit yfir það svið sem verið er að skoða heldur er reynt að skilja hlutina út frá sjónarhóli einstaklingsins og hvernig sú upplifun mótar samskipti hans við tilteknar aðstæður. Þessi nálgun byggir á þeirri sýn að túlkun veruleikans er ekki augljós heldur skilyrt af félagslegu og menningarlegu umhverfi einstaklinga og verði að skoðast í samhengi við aðstæður. Að einstaklingar skapi og endurskapi veruleikann í samskiptum sínum við aðra og glæði þannig tilveruna félagslegri merkingu (Taylor og Bogdan, 1998). Kenningar og tilgátur eiga upptök í gögnunum sem safnað var á vettvangi fremur en út frá fyrirfram gefnum hugmyndum eða kenningum (Glasser og Strauss, 1967). Tíðkast hefur meðal þeirra sem beita þessari rannsóknaraðferð að nýta sér gagnasöfnun á margvíslegan hátt s.s. með vettvangsathugunum, viðtölum og skoðun ritaðra gagna og þá jafnvel dagblaða (Turner, 1994). Í þessu verkefni voru tekin viðtöl við konur í atvinnurekstri og byggir umfjöllunin í þessum hluta á gagnagreiningu á því sem þar kom fram.

Að loknum inngangi er greint frá markmiðum rannsóknarinnar og settar fram rannsóknarspurningar. Í þriðja hluta er gert grein fyrir þátttakendum og hvaða forsendur voru hafðar að leiðarljósi við val á þátttakendum sem skipt var upp í rýnihópa (focus groups). Í fjórða hluta er síðan gert grein fyrir framkvæmdinni m.a. hvernig viðtölin fóru fram og hvað var lagt áherslu á við greiningu gagnanna. Í fimmta hluta er greint frá niðurstöðum, þær eru í meginatriðum flokkaðar eftir fjórum hugtökum sem eru *hvati* að stofnun fyrirtækis, *markmið*, *hindranir* og *lausnir*.

Markmið og rannsóknarspurningar

Meginmarkmiðið var að öðlast dýpri skilning á hvaða merkingu konur í atvinnurekstri leggja í líf sitt og aðstæður. Áhersla var lögð á að skoða hvernig konur í atvinnurekstri lýsa sjálfar reynslu sinni og upplifun í eigin starfi. Eftirfarandi spurningar voru hafðar að leiðarljósi í samræðum við viðmælendur:

I. Hvatar og formgerðir samfélagsins.

1. Hvað heitir þú og í hvaða rekstri ertu?

2. Hvers vegna fórstu út í eigin atvinnurekstur?*
3. Hvernig fjármagnaðir þú reksturinn í upphafi?
4. Hafðir þú fjárhagslega bakhjarla í upphafi?
5. Skipti búseta einhverju í sambandi við stofnun fyrirtækisins?
6. Hafðir þú einhverjar fyrirmyndir sem voru þér hvatning?
7. Hafðir þú aðgang að ráðgjöfum (persónulegum eða opinberum) sem þú gast leitað til?
8. Hafðir þú gott tengslanet í upphafi sem gerðir þér auðveldara að leggja út í atvinnurekstur?

II. Markmið

1. Hvaða markmiðum (persónulegum og/eða viðskiptalegum) viltu ná með rekstrinum?
2. Telur þú að konur hafi önnur markmið með rekstri eigin fyrirtækis en karlar?

III. Hindranir

1. Telur þú að konur í atvinnurekstri mæti öðrum hindrunum en karlar sem einnig eru í atvinnurekstri?
2. Telur þú að konur í atvinnurekstri eigi jafngóðan aðgang að fjármagni og karlar?
3. Hvernig hefur gengið að samræma fjölskylduábyrgð við rekstur eigin fyrirtækis?
4. Telur þú að konur hafi jafngott tengslanet og karlar sem nýtist þeim í viðskiptum?

VI. Lausnir/Ráðleggingar

1. Hvað myndir þú ráðleggja öðrum konum sem hyggja á atvinnurekstur?

Ofangreindar spurningar eru settar fram í ljósi kenninga um meintan mun á ástæðum þess að konur og karlar fari út í eigin atvinnurekstur. Meðal annars hefur komið fram að konur hefji frekar atvinnurekstur vegna óska um aukið sjálfstæði og þá oft í þeim tilgangi að geta sinnt heimili og börnum betur en að karlar stofni frekar fyrirtæki til

* Athuga að þegar talað er um atvinnurekstur er einnig átt við konur í landbúnaði.

Þess að öðlast völd og áhrif og hafi frekar fjárhagsleg markmið (Brush, 1992; Dolinsky, 1994). Spurningar um hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri eru settar fram á grundvelli femínískra kenninga sem beina athyglinni að formgerðum atvinnulífsins sem samanstanda m.a. af tengslanetum og samfélagsgerð sem byggja á karllægum gildum og viðhorfum (Smith, 1987; Witz, 1992).

Spurningarnar sem hafðar voru til hliðsjónar í viðtölunum voru flokkaðar í fjóra flokka. Í fyrsta lagi voru spurningar sem höfðu það markmið að kanna af hverju konurnar fóru út eigin atvinnurekstur, hvernig þeim gekk að fjármagna reksturinn í upphafi og kanna hvernig þeim hefur nýst sú aðstoð sem stendur frumkvöðlum til boða í stoðkerfi atvinnulífsins s.s. í sambandi við ráðgjöf og fjármögnun. Spurningar í öðrum flokki var ætlað að leita svara við því hver væru markmið og væntingar kvennanna í tengslum við eigin atvinnurekstur. Í þriðja hluta var leitast við að afla þekkingar á þeim hindrunum sem konurnar töldu helst hafa orðið á vegi þeirra og kanna hvort þær upplifðu að þeim hefði verið mismunað á grundvelli kyns þeirra. Að lokum var markmiðið með síðustu spurningunni að fá konurnar til þess að miðla af reynslu sinni í þeim tilgangi að finna leiðir til að fjölga konum í atvinnurekstri og leggja fram tillögur um úrbætur. Með ofangreindar spurningar að leiðarljósi var talið mögulegt að ná markmiðum verkefnisins og öðlast aukna þekkingu á því hvernig konur sem reka eigin fyrirtæki upplifa aðstæður sínar sem atvinnurekendur og einstaklingar sem gegna mörgum hlutverkum í daglegu lífi.

Þátttakendur

Samtals tóku fimmtán konur í atvinnurekstri þátt viðtölunum. Þær ráku fyrirtæki í mismunandi atvinnugreinum s.s. verslun- og þjónustu, iðnaði og landbúnaði. Samkvæmt markmiðum verkefnisins var lögð áhersla á að fá konur í rýnihópana sem voru virkir eigendur þ.e. tækju þátt í daglegum rekstri og stjórnun fyrirtækisins.

Gagnaöflun og gagnagreining

Gagnaöflun fór fram 29. október 2004. Konunum var skipt í fimm rýnihópa (focus groups) þrjár konur í hverjum, auk umræðustjóra og ritara. Í hverjum rýnihóp voru því fimm aðilar, samtals tóku 25 konur þátt í umræðunum. Umræðustjórnarnir leituðust við að hafa spurningarnar ekki leiðandi og megin áhersla var lögð á að

konurnar töluðu sem mest út frá eigin brjósti um reynslu sína og aðstæður og fjölluðu um þá þætti sem þær töldu skipta mestu máli.

Í viðtölunum stýrðu umræðustjórar umræðum og ritarar skráðu niður helstu atriðin sem fram komu í hverjum rýnihóp. Viðtölin voru tekin upp á segulband að fengnu leyfi frá viðmælendum og síðan voru þau afrituð af bandinu. Viðtölin í hverjum rýnihóp tóku þrjár klukkustundir.

Greining gagnanna fólst meðal annars í því að flokka upplýsingar um ástæður eða hvata af því að konurnar fóru út í eigin atvinnurekstur, hvernig þær öfluðu stofnfjármagns og hvernig þeim hefur nýst sú aðstoð sem er í boði fyrir frumkvöðla, hvernig þeim hefur gengið að ná markmiðum sínum og hverjar þær töldu helst vera hindranir á vegi kvenna í atvinnurekstri. Auk þess að greina upplifun þeirra í tengslum við það hvernig þeim hefur gengið að samþætta fyrirtækjarekstur og fjölskyldulíf. Að lokum fólst gagnagreiningin í því að flokka og setja fram tillögur sem komu fram í rýnihópunum um aðgerðir eða leiðir sem gætu hjálpað konum sem vilja fara út í eigin rekstur í framtíðinni og stutt þær sem fyrir eru.

Niðurstöður

I. Hvatar og formgerð samfélagsins

Af hverju eigin atvinnurekstur?

Viðtölin leiddu í ljós að konurnar stofnuðu til atvinnurekstrar af margvíslegum ástæðum. Mögulegt var að flokka hvata að stofnun í fernt eftir áherslupáttum þ.e. hvort um var að ræða ástæður sem gáfu til kynna *nauðþurft*, *fjárhagsleg markmið*, *persónulegan metnað* og/eða *ósk um sjálfstæði*.

Í meginatriðum má segja að konurnar sem bjuggu á landsbyggðinni hafi verið að bregðast við einhæfu atvinnulífi sem hafi verið aðal hvatinn að því að þær stofnuðu eigið fyrirtæki. Að þær hafi orðið að skapa sér sjálfar atvinnutækifæri og lífsviðurværi. Því má segja sumar konurnar hafi verið nauðpurftarfrumkvöðlar en einnig tækifærisfrumkvöðlar þar sem svör þeirra gáfu til kynna að þær sáu vannýtt viðskiptatækifæri. Kona sem bjó á landsbyggðinni sagði eftirfarandi:

Ég vildi nýta viðskiptahugmyndina því ég hafði trú á henni. Svo hef ég gaman að því sem ég er að gera þetta er hugsjón. Það er gott að geta veitt þessa þjónustu sem var mikil þörf fyrir en var ekki til staðar

áður en ég stofnaði [...] nú get ég aðstoðað fólk við hlaða batteríin og það er frábært. Var líka spurning um að skapa sér atvinnu og fjárhagslegt öryggi (Anna).

Konurnar sem bjuggu á höfuðborgarsvæðinu sögðust frekar hafa farið út í eigin atvinnurekstur vegna þess að þær vildu nýta menntun sína betur. Nokkrar sögðu ástæðuna hafa verið karlaveldi í fyrirtækjunum sem birtist m.a. í því að þær töldu sig síður fá stöðuhækkanir. Ein kona komst svo að orði:

Fannst starfið mitt ekki metið innan fyrirtækisins, skipti engu máli hvað ég lagði til fyrirtækisins. Alltaf karlmaður settur í yfirmannastöður sem losnuðu. Eftir að hafa rekið sjálfstæða einingu í fyrirtækinu í 10 ár þá sá ég að ég hefði engu að tapa og ákvað að fara út í sjálfstæðan rekstur og ég sé ekki eftir því (Hanna).

Flestar konurnar sem höfðu lokið einhvers konar iðnnámi eða öðru sérhæfðu námi sögðu að það hefði aldrei komið neitt annað til greina en að stofna eigið fyrirtæki að loknu námi. Ein komst svo að orði:

Það lá bara beint við, svo sjálfsagt þegar ég kláraði námið. Svo hef ég líka pabba og mömmu sem hafa alltaf verið með sinn eigin rekstur (Erla).

Megin niðurstaðan er sú að konurnar lögðu áherslu á að atvinnureksturinn skilaði þeim hagnaði og tækifæri til þess að öðlast völd til þess að geta haft áhrif á eigið líf og aðstæður.

Eignarhlutur

Viðtölin leiddu í ljós að konurnar höfðu eignast fyrirtækin með mismunandi hætti en flestar höfðu annað hvort keypt eða stofnað fyrirtæki sín. Flestar áttu meirihluta í fyrirtækinu, en sumar höfðu stofnað fyrirtæki með öðrum og sumar ráku fyrirtæki í samstarfi við eiginmenn sína. Allar konurnar voru virkir eigendur og stjórnendur og tóku þátt í daglegum rekstri og störfum í fyrirtækinu þó í mis miklu mæli. Flestar

sögðust vinna allan daginn í fyrirtækinu, sumar unnu einnig á kvöldin og um helgar. Aðeins ein kona vann einnig hjá öðrum sem launþegi vegna þess að umsvif fyrirtækisins væru enn ekki mikil. Ein kona sagði eftirfarandi:

Þetta hefur kostað svita og tár. En það hefur alltaf gerst eitthvað sem hefur ýtt verkefninu áfram þegar ég hef verið að því komin að hætta. Bankar hafa aldrei haft trú á mér. Þrjóskan heldur mér einnig gangandi og trú á hugmyndina (Elsa).

Sumar konurnar höfðu upplifað að þær sem eigendur fyrirtækjanna voru settar til hliðar í viðskiptum við ýmsar stofnanir sem þær höfðu haft samskipti við. Ein konan fékk reikning sem var stílaður á nafn eiginmanns hennar, hún sagði: „ég eigandi fyrirtækisins var nafnlaus frú við hlið hans“. Fleiri konur höfðu upplifað aðstæður þar sem þær voru gerðar ósýnilegar. Af þessu má draga þá ályktun að víða sé enn ríkjandi það viðhorf í stofnunum í samfélaginu að það séu frekar karlar en konur sem eigi og reki fyrirtæki á Íslandi. Enda þótt að eignarréttur kvennanna sé skjalfestur virðist sem að ákvörðunarvald þeirra í fyrirtækjunum sé dregið í efa af umhverfinu. Ýmislegt bendir til þess umhverfið gangi út frá því að það sé eiginmaðurinn sem sé eigandinn og konan starfi hjá honum. Viðtölin leiddu í ljós að nokkrar konur höfðu lent í þeirri aðstöðu að þurfa láta leiðrétta skjöl eða reikninga þar sem nöfn eiginmanna þeirra voru á skjölunum þrátt fyrir að þær væru skráðir eigendur fyrirtækjanna. Ljóst er að það er ekki sjálfgefið að konur í atvinnurekstri séu teknar sem „fullgildir“ einstaklingar sem reka eigin fyrirtæki. Ein kona sagði: „Mitt markmið er að geta sýnt og sannað að þó að ég sé kona og eigi fjögur börn þá get ég samt rekið eigið fyrirtæki“

Aðgengi að fjármagni og ráðgjöf

Það er almennt talið að stuðningur opinberra aðila við atvinnurekstur svo og þjónusta lánastofnana nýtist síður konum en körlum. Ýmsar skýringar hafa verið nefndar s.s. ónóg vitneskja um stuðningsaðgerðir, að þær séu ekki sniðnar að þörfum smáfyrirtækja í þjónustugreinum þar sem konur eru fjölmennar og að „sérþörfum“ kvenna sé ekki sinnt (Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, 1998).

Til þess að nálgast svör við því hvort ofangreindar hugmyndir geti átt við um konurnar sem tóku þátt í rýnihópunum, voru þær m.a. spurðar hvernig þeim hefði

gengið að fjármagna reksturinn í upphafi. Hvort þær hefðu haft fjárhagslega bakhjarla og aðgengi að ráðgjöfum (persónulegum eða opinberum) sem þær gátu leitað til.

Viðtölin leiddu í ljós að afgerandi flestar konurnar höfðu notað eigið fé þegar þær stofnuðu eða keyptu fyrirtækið, nokkrar höfðu veðsett heimili sín. Eigið vinnuframlag nýtist sumum konum til að greiða hluta af stofnkostnaði. Aðeins ein kona hafði fengið fjárfesta til að leggja fé í fyrirtækið strax í upphafi. Flestar konurnar sögðu að það hefði verið *erfitt að útvega fjármagn* í upphafi og að þær hefðu *ekki notið traust* í viðskiptabönkunum þó með nokkrum undantekningum. Ein kona komst svo að orði:

Ég fór í bankann og fékk blákalt nei. Leitaði til aðila erlendis til að fá tryggingar en það gekk ekki fyrr en ég lagði fram tryggingar sem voru hærri en lánsupphæðin (150%). Ég hef mætt þessu viðhorfi hjá lánastofnunum aftur og aftur þegar ég hef verið að endurnýja [vélarnar] það er eins og þeir trúi því bara ekki að kona geti rekið svona fyrirtæki og skilað hagnaði (Dóra).

Fleiri konur höfðu svipaða sögu að segja í tengslum við viðskipti þeirra við lánastofnanir og nokkrar konur höfðu fengið spurningu á borð við „Hver er maðurinn þinn?“

Ein konan rak fyrirtæki með eiginmanni sínum ásamt öðrum hjónum. Hún átti hugmyndina að stofnun fyrirtækisins og útvegaði, húsnæði og tilskilin leyfi fyrir starfseminna. En þegar kom að því að skrifa undir lánið óskaði bankastjórinn eftir því að eiginmennirnir skrifuðu undir en það var ekki óskað eftir undirskriftum kvennanna. Hún taldi jafnframt að sú staðreynd að tveir karlar væru með í fyrirtækjarekstrinum hefði greitt götur þeirra í sambandi við fjármögnun og án karlanna hefði trúlega ekki fengist fjármagn. Önnur kona hafði svipaða sögu að segja en hún taldi að ástæðan fyrir því að tekist hafði að fá lán vegna tímabundinna rekstrarerfiðleika hafi verið sú staðreynd að þrír karlar ráku fyrirtækið með henni.

Ekki höfðu allar konurnar neikvæða reynslu af lánastofnunum og ein upplifði viðskiptabanka sinn sem traustan bakhjarl. Hún komst svo að orði:

Ég finn að bankinn hefur trú á hugmyndinni og er að leggja mikla peninga í þetta með mér. Má segja að bankinn sé líka minn besti ráðgjafi, sýnir mér áhuga og er virkilega umhugað að þetta gangi upp hjá mér (Rósa).

Í heildina má segja að viðtölin við konurnar gefi ástæðu til þess að draga þá ályktun að konurnar hafi átt erfitt með að útvega fjármagn vegna stofnunar eða kaupa á fyrirtækjunum. Þær upplifa að aðgengi þeirra að fjármagni hjá lánastofnunum sé erfiðara en karla. Það heyrði til undantekninga að konurnar hefðu fjárhagslega bakhjarla, utan fjölskyldunnar.

Konurnar höfðu afar mismunandi reynslu og sögur af samskiptum sínum við atvinnuráðgjafa. Í sumum rannsóknum hefur komið fram að konur nýti sér síður þjónustu ráðgjafa um fyrirtækjarekstur en karlar. Hins vegar hefur einnig komið fram að eigendur lítilla fyrirtækja virðast almennt síður leita sér ráðgjafar en eigendur stærri fyrirtækja (Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið, 1998).

Konurnar sem stunduðu atvinnurekstur innan landbúnaðarins töldu sig ekki hafa fengið viðundandi ráðgjöf né stuðning frá bændasamtökunum. Samtökin væru mikið karlaveldi og enn væru ríkjandi karllæg viðhorf og gildi sem gerðu ráð fyrir að það væri karlmaðurinn sem stjórnaði búinu og hefði ákvörðunarvaldið. Konan ætti að annast heimilisreksturinn en karlinn reksturinn sem tilheyrði búinu sjálfu. Þær sögðust hins vegar hafa fengið góða ráðgjöf hjá viðskiptabönkum sínum.

Flestar konurnar höfðu vitneskju um hvar hægt var að fá ráðgjöf um stofnun og rekstur fyrirtæja og flestar höfðu leitað til atvinnuráðgjafa í tengslum við fyrirtækjareksturinn. Sumar konurnar höfðu orð á því að þeim hefði ekki þótt auðvelt að segja karlkyns ráðgjafa frá hugmyndum sínum. Ein kona sagði eftirfarandi:

Mér fannst ekki gott að tala við ráðgjafann (karl) ég hafði voða mikið á tilfinningunni að hann hefði enga trú á þessu hjá mér. Svo leitaði ég til atvinnu- og jafnréttisráðgjafa (kona). Allt öðru vísi að tala við hana, hvatti mig og sagði þetta vera frábært (Kolla).

Fleiri konur upplifðu samskipti sín við karlkyns ráðgjafa á svipaðan hátt. Ein sagði:

Mannleg samskipti byggjast á því hvernig þú upplifir viðmót viðkomandi og þegar maður mætir hroka verður aldrei grunnur fyrir samskipum á jafnréttisgrunni (Sóley).

Allar konurnar töldu mikilvægt að það væri gott aðgengi að ráðgjöfum og námskeiðum. Flestar höfðu farið á námskeið í tengslum við fyrirtækjarekstur, sumar áður en þær stofnuðu fyrirtækið en hinar eftir stofnun fyrirtækisins. Sumar höfðu sótt Brautargengisnámskeið og sögðu að það hefðu gagnast þeim vel. Sérstaklega töldu konurnar mikilvægt að læra að gera viðskiptaáætlanir sem væri grundvallaratriði að hafa til staðar þegar sótt er um fyrirgreiðslu í lánastofnunum. Í viðtölunum kom jafnframt fram að sumum fannst að atvinnuráðgjöfin og bankakerfið væri í megin atriðum aðlagð að atvinnugreinum karla. Sumar töluðu um að þær upplifðu að oft væri litið á kvennafyrirtæki sem tómstundar fyrirbæri en ekki alvöru atvinnustarfsemi, eða eins og ein konan orðaði það:

Stundum hef ég á tilfinningunni að sumum finnist ég bara vera að dútla við þetta svona til þess að hafa eitthvað fyrir stafni. Einn kunningi minn (karl) sem starfar í því sama og ég hann er alltaf að bjóða mér að koma vinna hjá sér. Um daginn þá spurði ég hann hvort hann vildi starfa hjá okkur. Það fyndna var að hann fattaði ekki hvað ég var að fara. Honum fannst sjálfsagt að ég ynni fyrir hann en algjörlega fráleitt að hann ynni hjá mér (Sólveig).

Fyrirmyndir

Viðtölin leiddu í ljós að algengast var að þær höfðu ekki haft fyrirmyndir sem voru þeim hvatning. Ástæðurnar töldu þær vera m.a. að konur væru nær ósýnilegar í umfjöllunum fjölmiðla í tengslum við atvinnulífið og frumkvöðlastarfsemi.

II. Markmið

Konurnar voru spurðar að því hvort þær héldu að karlar hefðu önnur markmið en konur í atvinnurekstri. Í ljós kom að flestar töldu að karlar og konur hefðu sömu markmið en að kynin færu ólíkar leiðir að markmiðum sínum. Eftirfarandi tilvitnun lýsir vel hvernig ein konan upplifði mismunandi aðferðir kynjanna:

Mín reynsla er sú að karlmenn eru meira ágengir og svona aggresívir og sjálfsmeðvitaðir og sækja á. Það er eitthvað sem mig vantar og ég held að það eigi við um margar konur. Til dæmis þegar konur sækja um starf hjá mér þá telja þær upp allt sem þær kunna ekki en segja kannski ég get bjargað mér og er fljót að læra. Þegar karlar koma og sækja um starf þá segja þeir frá því sem þeir kunna og þegja um það sem þeir kunna ekki (Anna).

Einnig komu fram athyglisverðar upplýsingar um hugsanlegan mun á konum og körlum í sambandi við samkeppni um fjármagn. Fram kom í tali einnar konu að hún taldi að konur gerðu minni kröfur og uppskæru því minna en karlar:

Konur eru oft að reyna komast af með sem minnst og ódýrast. Kaupa kannski notuð tæki á meðan karlar sætta sig ekki við slíkt, vilja bara það nýjasta, flottasta og dýrasta sem til er á markaðinum.

Einnig kom fram að sumar konurnar töldu að þeirra markmið gætu verið öðruvísi en karla að því leyti að þær færu kannski hægar af stað og þyrftu þar af leiðandi minna fjármagn en karlar. Nokkrar konur töldu að bankarnir hefðu síður áhuga á að lána lágar upphæðir sem konur óski gjarnan eftir. Skýringuna töldu þær m.a. geta verið þá að bankarnir hagnist meira á því að lána hærri fjárhæðir.

III. Hindranir

Markmiðið með spurningum í þessum hluta var að kanna hvort konurnar upplifðu að þær mættu öðrum hindrunum en karlar í atvinnurekstri. Gagnagreiningin leiddi í ljós að konurnar töldu að viðhorf og gildi samfélagsins væru frekar óvinveitt konum í atvinnurekstri. Í meginatriðum voru hindranir taldar vera:

1. *Verra aðgengi að fjármagni.*
2. *Bankar og stoðkerfi atvinnulífsins aðlagð að atvinnugreinum karla.*
3. *Karlar þyrftu síður að aðlaga vinnu sína í fyrirtækinu að heimilisrekstrinum.*

Konur töldu að verri aðgengi kvenna en karla að fjármagni gæti verið í tengslum við kynjaskekkjuna í áhrifastöðum innan lánastofnana þar sem flestir af yfirmönnum þar væru karlar og það væri tilhneiging meðal karla að hafa frekar trú á öðrum körlum en

konum. Einnig kom fram að konurnar töldu leikreglurnar vera karllægar, þær væru samdar af körlum fyrir hefðbundnar atvinnugreinar karla. Mikil áhersla á nýsköpun og upplýsinga- og líftækni gerði það að verkum að meirihluti kvennafyrirtækja sem eru lítil þjónustufyrirtæki yrðu undir í samkeppninni um fjármagn sem veitt væri til nýsköpunar í fyrirtækjum.

Sumar konurnar töldu einnig að enn væru til staðar rótgrónar hugmyndir um mismunandi hæfni kynjanna til þess að vinna ákveðin störf. Í viðtölunum kom m.a. fram að konur sem ynnu sem verktakar í byggingariðnaði nyttu ekki traust af því að þær voru konur. Þeim væri síður treyst til þess að reikna út burðarþol, teikna raflagnir eða pípulagnir en starfsbræðrum þeirra. Byggingaiðnaðurinn væri mikið karlasamfélag og að kvenkyns byggingafræðingar mættu oft á tíðum miklum fordómum. Ein konan sagðist hafa fengið að heyra það oft í sínu starfi að „konur kunna ekki að reikna,“. Viðhorfin væru hins vegar á annan veg þegar hún tæki að sér að hanna innréttingar þá væri ekki efast um hæfni hennar.

Félagsleg tengslanet og viðskiptatengslanet

Athyglisverðar upplýsingar komu í ljós í sambandi við upplifun kvennanna í sambandi við tengslanet kynjanna og mismunandi aðgengi að þeim.

Flestar konurnar sögðust ekki hafa aðgang að tengslaneti sem gagnaðist þeim í tengslum við fyrirtækjareksturinn. Konurnar töldu sig ekki hafa viðskiptatengslanet eins og karlar því tengslanet kvenna væru frekar félagsleg net, síður þess eðlis sem greiddi götur kvenna í atvinnulífinu líkt og tengslanet karla. Ein kona komst svo að orði um muninn á tengslanetum kynjanna:

Mér finnst ég stundum vera í saumaklúbb þegar ég er með öðrum konum. Þær eiga miklu erfiðara með að ræða viðskipti við hver aðra. Konur ræða oft um fjölskylduna og hvernig gengur að samræma vinnuna í fyrirtækinu og heimilið. Karlarnir þurfa þess náttúrulega ekki þeir eiga bara konur heima sem sjá um þessa hluti. Karlar eru hins vegar stöðugt að mynda viðskiptatengsl sem gagnast þeim. Svo er það bara þannig að það er miklu líklegra að karl sem rekur fyrirtæki eigi kunningja í yfirmannastöðum sem geta greitt götur hans bæði í sambandi við að útvega fjárfesta og viðskiptavinum, karlar benda á karla þegar kemur að viðskiptum (Sigrún).

Viðtölin leiddu í ljós að margar konur töldu tímaskort koma í veg fyrir að konur þrói og viðhaldi tengslanetum. Sumar töldu að karlar í atvinnurekstri þyrftu síður að aðlaga vinnu sína að þörfum fjölskyldunnar sem leiddi til þess að þeir hefðu m.a. meiri tíma til þess að viðhalda og stofna til tengslaneta í viðskiptalífinu. Sumar konurnar sögðust oftast en ekki verða að nota hádegishléin til þess að versla í matinn að sinna öðrum þörfum fjölskyldunnar. Þessar skyldur töldu þær að hvíldu síður á körlum í atvinnurekstri þeir gætu frekar leyft sér að fara með viðskiptavinum eða kunningjum út að borða í hádeginu. Þetta svigrúm töldu konurnar að skapaði mörgum körlum ákveðin sérréttindi sem væri ekki til staðar hjá mörgum konum sem þyrftu að skipta tilveru sinni í tvennt, á milli fyrirtækisins og fjölskyldu.

IV. Ráðleggingar til kvenna sem hyggja á fyrirtækjarekstur.

Fá ráðgjöf og aðstoð við að gera viðskiptaáætlun og sannreyna hugmyndina.

Afla stuðnings fjölskyldunnar.

Skipuleggja tíma sinn vel.

Afla sér rekstrarþekkingar.

Mynda viðskiptatengslanet.

VII. Samantekt

Í framkvæmdaáætlun ríkisstjórnarinnar í jafnréttismálum kemur fram vilji á ýmsum sviðum til að vinna að auknu jafnrétti og flest ráðuneyti hafa sett sér markmið í jafnréttismálum. Ný lög um foreldraorlof sem veitir konum og körlum jafnan rétt til fæðingarorlofs er mikilvægur áfangi í þeirri viðleitni að jafna tækifæri kynjanna í samfélaginu. Formlegum hindrunum hefur verið rutt úr veki en kerfislægar hindranir virðast enn vera til staðar. Hlutdeild kvenna í stjórnun og rekstri fyrirtækja er mun minni en karla þrátt fyrir aukna menntun kvenna. Karlahefðin virðist víða enn afar sterk og kynjaskekkjan leiðir til þess að samfélagið fer á mis við hugmyndir kvenna og framlag þeirra til nýsköpunar í íslensku atvinnulífi.

Kynskiptur vinnumarkaður

Árið 2003 voru konur 47% vinnuaflsins og karlar 53%. Fleiri konur vinna hlutastörf en karlar. Konur í fullu starfi vinna að jafnaði færri launaðar vinnustundir á viku en karlar í fullu starfi. En vinnustundum kvenna hefur fjölgað um tvær á viku en vinnustundum karla hefur fækkað um þrjár á viku á undanförunum áratug. Vinnumarkaðurinn er enn afar kynskiptur og þegar skipting kynja eftir atvinnugreinum er skoðuð kemur í ljós að meirihluti kvenna starfar innan þjónustugreina, í heilbrigðis- og félagsþjónustu, fjármálaþjónustu og fræðsluþjónustu og í opinbera geiranum. Karlar eru hins vegar fjölmennari við mannvirkjagerð, fiskveiðar og í iðnaðarstarfsemi og í einkageiranum, en konur. Kannanir benda til þess að þegar búið er að taka tillit til flestra þátta sem hafa áhrif á tekjur s.s. vinnutíma, menntunar, starfsaldur og ábyrgðar stendur eftir 8-15% launamunur sem verður ekki skýrður með neinu öðru en kynferði. Árið 2003 voru atvinnutekjur kvenna tæp 62% af tekjum karla. Í öllum atvinnugreinum eru atvinnutekjur kvenna lægri en karla, tekjumunur kynjanna er minnstur í landbúnaði og þar voru meðaltekjur lægstar. Í heilbrigðis- og félagsþjónustu þar sem meirihluti vinnuaflsins eru konur voru tekjur kvenna rúmlega helmingur af tekjum karla.

Mikilvægt er að stjórnvöld hafi forgöngu að því að vinna gegn kynbundnum launamun og kynskiptum vinnumarkaði, láréttum og lóðréttum.

Menntun

Á undanförunum árum hafa fleiri konur en karlar lokið námi á háskólastigi. Námsval er enn afar kynbundið, konur eru í afgerandi meirihluta brautskráðra á háskólastigi í heilbrigðis- og uppeldisfræðum. Kynjahlutfallið er nokkuð jafnt í viðskipta- og hagfræði en karlar voru í afgerandi meirihluta í tæknigreinum og verkfræði.

Menntun hefur grundvallar áhrif á starfsvettvang fólks, námsval kynjanna er ólíkt sem leiðir til þess að konur og karla raðast í ólík lög á vinnumarkaðinum. Það væri í sjálfu sér ekki áhyggjuefni ef kynjaskiptingin hefði ekki þau áhrif sem raun ber vitni. Þar sem þau störf sem konur kjósa að vinna eru minna metin til launa en þau störf sem karlar kjósa að vinna við. Nauðsynlegt er að takast á við mismunandi vermætamat á svokölluðum kvennastörfum og karlastörfum og endurmeta virði starfa á jafnræðisgrundvelli. Þátttaka kvenna við slíkt mat er nauðsynleg til að uppræta rótgróin kynjabundin gildi sem koma í veg fyrir að menntun kvenna sé metin til jafns við menntun karla.

Fyrirtækjarekstur og nýskráningar

Konur eru valdalitlar við mótun efnahagsstefnu og í stjórnun fyrirtækja og fáar konur eru í atvinnurekstri. Konur eiga og reka um fimmtung fyrirtækja á Íslandi. Flest fyrirtæki í eigu kvenna eru einkahlutafélög eða einstaklingsfyrirtæki. Kynjaskiptingin á almennum vinnumarkaði endurspeglar atvinnugreinasvið kvenna og karla sem reka eigin fyrirtæki. Afgerandi flest fyrirtæki sem konur eiga og reka eru á sviði verslunar og þjónustu. Konur stóðu að um 20% nýskráðra fyrirtækja árin 2003 og 2004. Rannsóknir benda til þess að mun fleiri konur beri þann draum í brjósti að stofna fyrirtæki en þær sem láta verða af því.

Menning og viðhorf

Verkaskiptingin á milli kvenna og karla í samfélaginu getur verið opið samkomulag eða það sem er algengara menningabundnar hugmyndir og orðræða um að það sé hlutverk kvenna að hugsa um börn og bú en karlar séu aðal fyrirvinnur heimila. Niðurstaða innihaldsgreiningar í íslenskum fjölmiðlum leiddi í ljós að konur standa í bakgrunni þeirrar myndar sem birtist í fjölmiðlum landsmanna. Sú staðreynd blasir því við að karlar eru sú staðalímynd sem birtist á opinberum vettvangi. Fyrirmyndir sem birtast í fjölmiðlum eru mikilvægar því ef stúlkur sjá einungis karla í fjölmiðlum

Þegar atvinnulífið er til umfjöllunar þá er hætt á að þær samsami sig ekki í hlutverkum sem tengjast áhrifastöðum í samfélaginu.

Í tengslum við stofnun Lánatryggingasjóðs kvenna voru færð ýmis rök fyrir stofnun hans en vinnuhópurinn sem stóð að stofnun sjóðsins hafði aflað sér ítarlegra upplýsinga um atvinnumál kvenna, stöðu kvenna gagnvart lánveitendum, hvernig atvinnurekstur konur stunda einkum. Vinnuhópurinn komst m.a. að þeirri niðurstöðu að konur standi almennt verra að vígi en karlar þegar litið er til atvinnu- og tekjumöguleika, atvinnuleysi bitni frekar á konum en körlum, tekjur kvenna séu lægri og að konur sem hafa stofnað og reka eigin fyrirtæki séu hlutfallslega fáar miðað við karla. Einnig að konur sem ætli sér að hefja sjálfstæðan atvinnurekstur mæti ýmsum hindrunum umfram karla þegar þær leita eftir bankalánnum, einkum vegna þess að þær eiga erfiðara með að veita veð þar sem þær eru í mörgum tilvikum ekki þinglýstir eigendur eigna.

Rannsóknir sýna að kyn er eitt af því sem þarf að skoða við alla stefnumótun og ákvörðunartöku, það þarf að breyta ríkjandi viðhorfum og viðurkenna að kynferði skiptir máli. Kannanir hafa leitt í ljós að meirihluti Íslendinga voru á þeirri skoðun að karlar hefðu meiri möguleika á vinnumarkaði en konur. Afgerandi fleiri konur en karlar telja að kynferði sitt vera hindrun í launamálum. Þá benda kannanir jafnframt til þess að karlar hafi betra aðgengi að fjármagni í tengslum við fyrirtækjarekstur. Komið hefur í ljós að karlar eru líklegri til þess að fjármagna stofnkostnað fyrirtækis með bankalánnum, áhættufjármagni eða kaupleigu, en konur. Vísbendingar hafa einnig komið fram sem gefa til kynna að konur þurfi að leggja meira á sig til þess að fá lánaþingreiðslur en karlar. Rannsóknir benda til þess að enn sé ríkjandi það viðhorf að atvinnurekstur sé síður talinn vera starfsvettvangur kvenna en karla og að enn séu til staðar menningarbundnar hugmyndir um verkaskiptingu kynjanna í samfélaginu. Kannanir hafa leitt í ljós að kynbundnar hindranir eru frekar taldar verða á vegi kvenna en karla sem reka eigin fyrirtæki. Bæði konur og karlar sem stofna fyrirtæki segja að hvatinn hafi verið vilji til þess að bæta afkomu sína, öðlast völd og áhrif, ráða vinnutíma sínum og skapa sér aðstæður til þess að sinna heimili og börnum. Áhersla karla á síðastnefnda þáttinn getur hugsanlega verið vísbending um að viðhorfsbreyting hafi átt sér stað. Að karlar upplifi nú að þeir megi gera kröfu og eigi rétt á sinna heimili og börnum til jafns við konur.

Umræðufundur 30. október 2004 með aðilum úr stoðkerfi atvinnulífsins

Markmiðið var að skapa umræðuvettvang og ræða um á hvern hátt stoðkerfi atvinnulífsins, fjármálastofnanir, atvinnuþróunarfélög og ráðgjafar geti með auknu samstarfi virkjað enn betur hæfni og þekkingu kvenna til sóknar fyrir atvinnulífið. Neðangreindar tillögur eða aðgerðir voru ekki bornar formlega upp og samþykktar á umræðufundinum. Þær eru því ekki settar hér fram sem slíkar, heldur sem hugmyndir sem fram komu á fundinum um mögulegar aðgerðir sem voru taldar geta stuðlað að því að fjölga konum í atvinnurekstri og styrkt þær sem fyrir eru.

Tillögur frá þátttakendum á umræðufundi:

Að aðilar sem veita styrki úr opinberum sjóðum endurskilgreini hugtakið nýsköpun þannig að allar atvinnugreinar rúmist innan skilgreiningarinnar. Útvíkkun á skilgreiningu á hugtakinu taki auk þess mið af markaðssvæðum verkefna og hafi til hliðsjónar skilgreiningar á atvinnu- og þjónustusvæðum.

Auka frumkvöðlafræðslu fyrir konur og ungt fólk.

Auka vitund fjárfesta á fjárfestingarkostum í fyrirtækjum í eigu kvenna með því að leiða saman konur í atvinnurekstri og konur sem hyggja á stofnun fyrirtækja og erlenda og innlenda fjárfesta.

Að stofna Viðskiptasetur, þar sem konur hafi aðgengi að ráðgjöf og handleiðslu um stofnun og rekstur fyrirtækja.

Gera konur í atvinnurekstri sýnilegri með aukinni umfjöllun um mikilvægi framlags kvenna til atvinnusköpunar og efnahagslífsins.

Fjölga konum í áhrifastöðum á öllum sviðum samfélagsins. Að ríkisvaldið setji fyrirtækjum og stofnunum töluleg markmið og tímamörk.

Að gerð verði ítarleg úttekt á því hvort innra skipulag og starfshættir þeirra stofnana sem vinna að stuðningi við atvinnulífið þarfnist endurskipulagningar sem miði að því að laða að konur sem viðskiptavini.

Tillögur frá konum í atvinnurekstri:

Konurnar voru sammála um að mikilvægt væri að skapa vettvang sem tengir saman frumkvöðla og fjárfesta.

Skortur á fjármagni hamlaði frumkvöðlastarfsemi á Íslandi í því samhengi kom hugmynd um „frumkvöðlalaun“ sem lýti svipuðum formreglum og listamannalaun og laun til höfundar fræðibóka fyrir almenning.

Viðskiptasetur þar sem konur sem hyggja á atvinnurekstur gætu fengið ráðgjöf í tengslum við rekstrar- og viðskiptaáætlanir, markaðssetningu og gætu leitað aðstoðar vegna samskipta við stjórnkerfið og stoðkerfi atvinnulífsins s.s. í sambandi við fjármögnunarleiðir.

Konurnar töldu mikilvægt að fjölga konum sem æðstu stjórnendum í bankakerfinu og einnig væri nauðsynlegt að jafna kynjahlutfallið í úthlutunarnefnum á vegum opinberra sjóða sem veita fjármagn til atvinnuuppbyggingar.

Þá töldu konurnar hugarfarsbreytingu í samfélaginu nauðsynlega, án hennar ættu konur erfitt uppdráttar í atvinnulífinu.

Aðlaga skilgreiningar í sambandi við styrki að þörfum bæði kvenna og karla í atvinnurekstri og meta gildi hugmynda óháð tiskusveiflum á mikilvægi atvinnugreina.

Góð og óheft þjónusta leikskóla talin grundvallaratriði fyrir vinnumarkaðinn og þá sérstaklega fyrir konur á meðan fjölskylduábyrgðin væri enn í ríkari mæli hefðbundið verksvið kvenna en karla.

Viðauki I.

Ávarp ráðherra

Ávarp við upphaf umræðufundar um Evrópuverkefnið “Konur í atvinnurekstri og landbúnaði”

Góðir gestir,

Ég þakka fyrir að fá að vera með ykkur hér í dag.

Það er von mín að þátttaka Íslands í þessu samstarfsverkefni fimm þjóða, hvetji konur til aukinnar þátttöku í atvinnurekstri og með samstilltu átaki stoðkerfisins finnist leiðir til þess. Ég vil sérstaklega Norðmönnum frumkvæðið.

Það er mikilvægt að bera kennsl á hindranir sem helst verða á vegi kvenna sem reka eigin fyrirtæki og finna leiðir til að aðstoða og styðja konur sem sjá atvinnutækifæri í eigin viðskiptahugmyndum.

Við gerð þeirrar skýrslu, sem unnin hefur verið af Byggðastofnun, var leitað til kvenna á Íslandi sem hafa reynslu og þekkingu á því að reka eigin fyrirtæki og mér er kunnugt um að nokkrar þeirra hittust í gær og miðluðu hver annari af þekkingu sinni.

Tilgangur fundarins í dag er að skapa umræðuvettvang þar sem fjallað verður um á hvern hátt hið opinbera stoðkerfi atvinnulífsins, fjármálastofnanir o.fl. geta með auknu samstarfi virkjað menntun, hæfni og þekkingu kvenna til sóknar.

Þrátt fyrir tölur um yfirburðahlutfall karla í efstu stigum atvinnulífsins er ekki hægt að líta fram hjá því að konur hafa verið að hasla sér völl í atvinnulífinu með góðum árangri. Konur eru fjölmennar í næst efstu stigum píramídans og þess verður sjálfsagt ekki langt að bíða að þær komist til æðstu metorða.

Þó ekki sé hægt að segja með nákvæmni hvernig þjóðfélagið mun þróast á næstu árum og áratugum er víst að aukin menntun kvenna mun leiða til aukinnar þátttöku þeirra í atvinnulífinu. Menntunarstig karla er hærra en kvenna yfir heildina en konur eru í meirihluta í langflestum greinum háskólanáms í dag og því ekki langt að bíða þess að menntunarstig þeirra verði hærra en karla.

Ég skipaði á dögunum nefnd sem hefur það hlutverk að skoða hvernig auka megi tækifæri kvenna í forystu íslenskra fyrirtækja. Nefndin skal meðal annars kanna hvort önnur lönd hafi gripið til ráðstafana í þessu skyni og bera saman stöðu kvenna í atvinnulífinu hér á landi og í nágrannaríkjunum. Ég vænti mikils af starfi nefndarinnar og tel að við séum á þröskuldi þess að fjölga mjög konum í forystu íslenskra fyrirtækja.

Um leið og ég vona að fundurinn verði árangursríkur og margar góðar hugmyndir líti dagsins ljós, vil ég þakka Byggðastofnun og Sigríði Elínu Þórðardóttur, fyrir vinnu við gerð skýrslunnar og ráðgjafahópnum fyrir þeirra aðstoð. En ekki síst þakka ég ykkur ágætu gestir fyrir að sýna málinu áhuga og koma hingað í dag.

Takk fyrir.

Viðauki II.

Ávarp stjórnarformanns Byggðastofnunar

Herdís Á. Sæmundardóttir

Það er mér ánægjuefni að vera boðin hingað til ykkar í dag og ræða atvinnurekstur kvenna. Ég vil líka ljúka lofsorði á það starf sem skipuleggjendur þessarar ráðstefnu hafa unnið í samstarfi við aðrar þjóðir og sem miðar að því að skilgreina hvaða hindranir verða helst í vegi kvenna sem reka eigin fyrirtæki. Það er ákaflega mikilvægt að við leitum leiða til að auka hlut kvenna í atvinnurekstri og auðga þannig atvinnu- og efnahagslíf þjóðarinnar.

Ein af meginforsendum framþróunar í heiminum er bætt staða kvenna á öllum sviðum mannlífsins, hvort sem er á sviði stjórn mála, efnahagsmála, félagsmála eða á öðrum sviðum og einn af lyklunum að þessari framþróun, þar með talið frekari uppbyggingu atvinnulífs okkar Íslendinga, er stofnun og rekstur fyrirtækja á forsendum kvenna og í eigu kvenna.

Konur, ekki síður en karlar þessa lands, búa yfir mikilli reynslu, hugmyndum og sköpunarþörf sem samfélagið hefur ekki efni á að láta vannýtt. Um allan hinn vestræna heim hefur litlum fyrirtækjum í eigu kvenna fjölgað verulega og er umtalsverður vaxtarbroddur í atvinnulífi þjóða. Ísland er engin undantekning í þessu tilliti, þótt enn sé mikill kraftur íslenskra kvenna óbeislaður. Hvert sem litið er má sjá að konur hafa mikinn vilja til að sér reynslu sína og hugvit í þeim tilgangi að skapa sjálfum sér öðrum atvinnu og lífsviðurværi.

Konur þessa lands gera sér fulla grein fyrir því að leiðin að fullu jafnrétti kynjanna, þar með talið að útrýmingu kynbundins launamunar er að konur og karlar deili til jafns með sér ábyrgð á stjórnun og rekstri samfélagsins, sameinist um framtíðarmótun þess á jafnréttisgrundvelli og njóti sömu möguleika og hvatningar til að viðhalda og byggja upp öflugt atvinnulíf sem sjái öllum vinnufúsum höndum fyrir störfum við hæfi.

En njóta konur sömu möguleika og hvatningar og karlar til atvinnusköpunar? Er það stuðningskerfi sem við höfum búið atvinnulífinu jafn aðgengilegt konum sem körlum? Í ljósi þess að atvinnuþátttaka kvenna er nær jafn mikil og atvinnuþátttaka karla er það í raun stóruandlegt, svo ekki sé sterkara til orða tekið, að fyrirtæki í eigu kvenna eða rekin af konum skuli einungis vera rétt um 20% af öllum fyrirtækjum í landinu og almennt séð eru þau fyrirtæki sem konur reka eða eiga í minni kantinum, þ.e.a.s. fyrirtæki sem kallast geta stór á íslenskan mælikvarða eru í miklum meirihluta undir stjórn karla.

Þegar grannt er skoðað kemur í ljós að opinbert stuðningskerfi íslensks atvinnulífs er í raun býsna fjölbreytilegt. Við höfum ýmsar stofnanir með mismunandi hlutverk, stofnun eins og Byggðastofnun, Nýsköpunarsjóð atvinnulífsins, Lánasjóð landbúnaðarins, Framleiðnisjóð landbúnaðarins, atvinnuráðgjafa og eignarhaldsfélög í öllum landshlutum og einnig er á vegum ýmissa ráðuneyta mörg verkefni í gangi sem miða að því að styrkja atvinnulífið. Fleiri verkefni mætti áreiðanlega til telja sem hafa það hlutverk að aðstoða fyrirtækin í landinu.

Auk þessa almenna stoðkerfis höfum við á undanförunum árum komið upp ýmsum sérstakum stuðningsaðgerðum sem sérstaklega eru ætlaðar konum í atvinnurekstri, eins og t.d. Lánatrygginga sjóð kvenna, sem er í eigu félagsmálaráðneytis, Reykjavíkurborgar og iðnaðarráðuneytis og sem veitir konum tryggingar fyrir lánum, sérstakir kvennastyrkir á vegum ráðuneytanna, Brautargengi, Auður í krafti kvenna og svo framvegis.

Þess má að lokum geta að aðgengi að fjármagni almennt í samfélaginu hefur aukist umtalsvert og umhverfi lánastofnana hefur gjörbreyst frá því t.d. að Lánatryggingasjóður kvenna var stofnaður árið 1997.

En þrátt fyrir allt þetta sýna kannanir að hlutur kvenna í atvinnurekstri hefur ekki aukist að neinu ráði. Hvað er það sem veldur?

Á undanförunum árum hafa ýmsar rannsóknir farið fram á því hvers vegna konur eru í svona miklum minnihluta í fyrirtækjarekstri eins og raun ber vitni um. Flestar þessar rannsóknir hafa beinst að þáttum eins og samfélagslegum viðhorfum til

atvinnureksturs kvenna, félagslegri stöðu kvenna þ.m.t. fjölskylduábyrgð og síðast en ekki síst að ýmsum eiginleikum sem skilgreindir eru sem kvenlægir og sem taldir eru hindranir í vegi þeirra til sjálfstæðs atvinnureksturs.

Ég minnst þess hins vegar ekki að gerð hafi verið sérstök könnun á því hvernig stuðningskerfi íslensks atvinnulífs þjónar hinum ýmsu hópum samfélagsins. Ég minnst þess ekki að gerð hafi verið sérstök úttekt á því hvort það sé hugsanlega eitthvað í sjálfu skipulagi og uppbyggingu stuðningskerfisins sem fælir konur frá því að sækja þangað eftir ráðgjöf, aðstoð og fjármagni. Könnun Byggðastofnunar frá því í fyrra, „Skipting fjár úr opinberum sjóðum á milli karla og kvenna” leiðir í ljós að á árinu 2002 eru konur einungis 19% þeirra sem sitja í úthlutunarnefndum og hafði þá hækkað úr 7% frá árinu 1997. Bara þetta litla dæmi segir okkur að þörf sé á skoðun sem þessari og aðgerðum til að bæta úr.

Af þessu tilefni vil ég hér með leyfa mér að beina því til ráðherra iðnaðar- og viðskipta svo og ráðherra félagsmála að þeir hafi forgöngu um að gerð verði ítarleg úttekt á því hvort innra skipulag og starfshættir þeirra stofnana sem vinna að stuðningi við atvinnulífið þarfnist endurskipulagningar sem miði að því að laða að konur sem viðskiptavini. Ég, fyrir hönd þeirrar stofnunar sem ég veiti formennsku, lýsi því yfir að Byggðastofnun er tilbúin í starf að þessu tagi.

Góðir ráðstefnugestir.

Hvernig sem á málin er litið þá er ljóst að kraftar kvenna til nýsköpunar og eflingar efnahagslífsins nýtast ekki eins og þeir ættu að gera og alls ekkert í líkingu við krafta karla. Hagkerfi vesturlanda þarfnast nýsköpunar og aukinn hagvöxtur er þjóðum eftirsóknarverður og nauðsynlegur í samkeppni þjóðanna.

Sænskir ráðamenn hafa talað um vaxandi fjölda fyrirtækja í eigu kvenna sem sínar olíulindir. Ég vil enda þetta erindi mitt með samskonar líkingu og kalla íslenskar athafnakonur eina af okkar kröftugustu orkulindum sem borgar sig að virkja.

Ég þakka áheyrnina.

Heimildaskrá

Andersen, M. (1993). *Thinking about women. Sociological perspectives on sex and gender*. New York: Macmillan Publishing Company.

Agnar Hansson, Halla Tómasdóttir, Guðrún Mjöll Sigurðardóttir, Lúðvík Eliasson og Rögnvaldur J. Sæmundsson (2003). *Glopal entrepreneurship monitor 2002: Ísland-frumkvöðlar þrátt fyrir allt*. Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.

Alsos, G. A. og Kolvereid, L. (2003). *Entrepreneurship in among women in Norway*. Paper in the Nordic conference on women entrepreneurs. Osló 19-21 ágúst 2003. Noregur: SND.

Bennet, D. og Richardson, P. (2003). *Shifting gears of women's business ownership*. Paper in the Nordic conference on women entrepreneurs. Osló 19-21 ágúst 2003. Noregur: SND.

Byggðastofnun (2003). *Skipting fjár úr opinberum sjóðum á milli kvenna og karla*. <http://www.byggdastofnun.is/media/skyrslur/kvennastyrkur.pdf>.

Brushm C. G. (1992). Research on women in business owners: Past, trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship, theory and practice*. 16,4 5-30.

Dalherup, D. (1998). *Nú er kominn tími til*. Reykjavík: Almenna bókafélagið.

De Beauvoir, S. (1999). *Hitt kynið – Inngangur*. Íslensk þýðing Torfi H. Tulinius. Í Irmu Erlingsdóttur og Sigríði Þorgeirsdóttur (ritstj.). *Simone De Beauvoir heimspekingur, rithöfundur og femínisti*. Reykjavík: Rannsóknarstofa í kvennafræðum, Háskólaútgáfan.

- DeVault, M. L. (1991). *Feeding the family: The social organization of caring as gendered work*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Dolinsky, A. L. (1994). Long-term entrepreneurship patterns. A national study of black and white female entry and stayer status differences. *Journal of Small Business Management*, 32 (1), bls.18-26.
- Félagsvísindastofnun (1996). *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Reykjavíkurborg*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Félagsvísindastofnun (1998). *Samanburður á launum karla og kvenna sem starfa hjá Akureyrarbæ*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Glasser, B. og Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory*. New York: Aldine.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (1995). *Kvinnofacto eller underoding strategi mot underning*. Lund: Lund University Press.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (1997). Valkyrjur og ambáttir? Sjálfsbjargarviðleitni íslenskra kvenna. Í Helgu Kress og Rannveigu Traustadóttur (ritstj.). *Íslenskar kvennarannsóknir*. Háskóli Íslands.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir (1998). Kynferði og sjávarbyggðir – Sjónarhorn Félagsfræði. Í Friðriki Jónssyni (ritstj.). *Rannsóknir í Félagsvísindum II*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands: Háskólaútgáfan.
- Hagstofa Íslands (2003). *Fyrirtækjaskrá*.
<http://www.hagstofa.is/fyrirtækjaskra/rsk.asp>
- Hagstofa Íslands (2004). *Landshagir*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.
- Hagstofa Íslands (2004a). *Fyrirtæki og umsvif: Nýskráningar hlutafélaga og einkahlutafélaga 1999-2003*. Reykjavík: Hagstofa Íslands.

Hagstofa Íslands (2004b). *Konur og karlar 2004: Heilbrigðis-félags- og dómsmál.*

Reykjavík: Hagstofa Íslands.

Hagstofa Íslands (2005). Kyngreindar upplýsingar um nýstofnuð fyrirtæki árin

2003 og 2004, teknar saman fyrir starfshópinn.

Háskóli Íslands (2002). *Íslenska samheitaorðabókin.* Reykjavík: Mál og menning.

Holmquist, C. (1996). *The female entrepreneur: Women and/or entrepreneur?*

Stockholm. NUTEK.

http://www.bondi.is/landbunadur/wgbi.nsf/key2/lifandi_landbunadur_forsida.

<http://www.bondi.is/landbunaður/wgbi.nsf/key2/stjornbi>.

<http://www.byggdastofnun.is/Samstarfsadilar/Atvinnuthouarfelog/>.

<http://www.iti.is/default1.asp?Id=1179>.

<http://www.kona.bok.hi.is/Kvennasaga/artol.html>.

http://www.llb.is/?ew_news_onlyarea=&ew_new_onlyposition=1&cat_id=1886&ew.

<http://www.vinnumalastofnun.is>.

Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið (1998). *Atvinnurekstur kvenna.* Reykjavík:

Iðnaðar- og viðskiptaráðuneytið.

Innovation Norway (2005). *Women towards leadership in business and agriculture.*

Norway: Norwegian Ministry of Children and Family Affairs.

Karl Sigurðsson (2000). Lánatryggingasjóður: Úttekt á starfi sjóðsins. Reykjavík:

Vinnumalastofnun.

Konur og fjölmiðlar: Álit og tillögur (2001). Nefnd skipuð af

menntamálaráðuneytinu.

Ljunggren, E. (1998). *The new business formation process: Wy are there so few women entrepreneurs in Norway?* Umea: Handelshögskolan við Umea Universitet.

Lög um fyrirtækjarekstur nr. 17/2004.

Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr.96/2000.

Lög um Nýsköpunarsjóð atvinnulífsins nr.67/1997.

McGregor, J. og Tweed, D. (2002). Profilling a new generation of female small business owners in New Zealand: Networking, mentoring and growth: *Gender, Work and Organization*, Vol 9, no. 4. bls.422-438.

Nordic Council of Ministers (2003). *Women and men in the Nordic countries 1999: Facts and figures 2003*. Copenhagen: TemaNord.

Nýsköpunarsjóður (2003). Árskýrsla 2002. http://www.nsa.is/bindata/document/ARSKYRSLA-NYSKOPUNARSJODS%202_0056pdf.

Rannsóknarstofnun Háskólans á Akureyri (1998). *Úttekt á aðstæðum kvenna í landbúnaði á Norðurlandi vestra*. Unnið fyrir jafnréttisfulltrúa Norðurlands vestra.

Rögnvaldur Sæmundsson og Guðrún Mjöll Sigurðardóttir (2004). *Umfang og umhverfi frumkvöðlastarfsemi á Íslandi 2003* (GEM 2003). Reykjavík: Háskólinn í Reykjavík.

Sigríður Elín Þórðardóttir (2004). *Athafnafólk: Skiptir kynferði máli?* MA ritgerð. Háskóli Íslands 2004.

Sigríður Þorgeirsdóttir (2001). *Kvenna megin: Ritgerðir um fémíníska heimspeki*. Reykjavík: Hið íslenska bókmenntafélag.

Small Business Advocate (2003). *Women in business*. <http://www.sba.com.gov/advo>.

- Smith, D. E. (1987). *The conceptual practices of power: A feminist sociology*.
Í Keller, E.F. og Longino, H. E. (ritstj.). *Feminism and science*. New York:
Oxford University Press.
- Stefanía Óskarsdóttir, Tryggvi Þór Herbertsson, Unnur Dís Skaptadóttir og
Sigurður Jóhannesson (2004). *Efnahagsleg völd kvenna*. Nefndin var skipuð
af forsætisráðuneytinu.
- Stefán Ólafsson (1997). *Búseta á Íslandi*. Reykjavík: Byggðastofnun.
- Sundin, E. (1996). *Women's entrepreneurship*. Stockholm: NUTEK.
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research and methods:
The search for meaning*. New York: John Wiley & sons.
- Turner, A. B. (1994). Patterns of crisis behavior a qualitative inquiry. Í Bryman, A.
og Burgess, G. R. (ritstj.). *Analysing qualitative data*. London: Routledge.
- Vinnuskýrslur atvinnu- og jafnréttisráðgjafa, 2001-2004. Bjarnheiður
Jóhannsdóttir, atvinnu-og jafnréttisráðgjafi í Suðurkjördæmi og Helga Björg
Ragnarsdóttir atvinnu-og jafnréttisráðgjafar í Norðausturkjördæmi. Óútgefnar
skýrslur.
- Witz, A. (1992). *Professions and patriarchy*. London, New York: Routledge.
- Þjóðhagsstofnun (1997). *European network for SME research: Part V in-depth
thematic studies*. Reykjavík: Þjóðhagsstofnun.
- Þorgerður Einarsdóttir (2000). *Bryddingar: Um samfélag sem mannanna verk*.
Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, Háskólaútgáfan.

INTERNATIONAL PARTNERS:



Greece



Ministry of Welfare of Latvia

Latvia



Norway



Sweden