

Překážky a možnosti: vzdělané ženy a jejich příležitosti



Program
celoživotního
učení



Grundtvig Learning Partnership:
Is Women Education a(t) Risk?

Překážky a možnosti: vzdělané ženy a jejich příležitosti

autorky:

Iva Šmídová
Zuzana Lenhartová
Kristýna Kozlovská

Děkujeme za kritické posouzení textu Martině Kampichler a Janě Dvořáčkové. Jakékoliv stávající nedostatky jdou plně na vrub autorek. Jazyková redaktorka Zuzana Lenhartová.

Projektový tým v České republice:

Jana Dvořáčková
Martina Kampichler
Kristýna Kozlovská
Zuzana Lenhartová
Iva Šmídová - koordinátorka projektu

Publikace vznikla za podpory programu Grundtvig LLP (11-Pp-GRU-092; srpen 2011 - červenec 2013). Projekt byl realizován za finanční podpory Evropské unie. Za obsah publikace odpovídají výlučně autorky. Text nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.

ÚVOD

Držíte v rukou závěrečnou shrnující publikaci z mezinárodního projektu Programu celoživotního učení Grundtvig, na kterém po dva roky (léto 2011 – léto 2013) pracoval český tým Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. Cílem projektu bylo pomocí dvanácti životních příběhů žen zmapovat možnosti a překážky, s nimiž se vzdělané ženy setkávají, a to jak v prostředí českého trhu práce, tak i pokud jde o jejich životní příležitosti v širším slova smyslu. Pohled očima žen, které investovaly do svého vzdělání, nabízí jedinečnou, jakkoliv subjektivní sondu do životních strategií, příležitostí a drah a odráží řadu systémových nastavení, se kterými se každodenně setkáváme. V tomto textu je představujeme spolu s několika návrhy, jak je uchopit pomocí sociologických pojmů.

Východiskem tohoto projektu byl poznatek, že v zemích, které do něj byly zapojeny, se často investice do vzdělávání ženám a mužům nevyplácejí ve stejné míře. Obvykle se předpokládá, že s výší dosažené kvalifikace narůstá šance na stále zaměstnání s plným úvazkem, pravidelným kariérním postupem a nárůstem mzdy. Ukazuje se však, že toto pravidlo platí více pro muže než pro ženy. Tento problém podle nás vyžadoval detailnější pozornost.

Z makroekonomického a makrosociálního hlediska dochází k plýtvání prostředky vynaloženými na veřejné školství, jakož i kompetencemi a dovednostmi vzdělaných žen, jež nemají příležitost se odpovídajícím způsobem uplatnit. Na individuální rovině může vést nevyužitá investice do vzdělání k poklesu sebevědomí či k upevnění tradičních genderových rolí. Vlivem nedocenení může také utrpět ochota žen participovat v dalších vzdělávacích aktivitách.

Z daných důvodů se projekt v rámci každé z partnerských zemí zaměřil na analýzu rozhovorů s vysoce kvalifikovanými ženami. Výsledky naší sondy jsou publikovány v této brožuře (každá z partnerských zemí vydává ve svém jazyce vlastní). Zjištění byla představena také na konferencích, které k této příležitosti každá z partnerských zemí uspořádala. Náš projekt byl prezentován v Brně 22. května 2013, a také v rámci slovenského semináře a rakouské tematické konference.

V projektu byly vedle České republiky zapojeny i partnerské týmy ze Slovenska, Rakouska, Maďarska a Rumunska. V duchu filozofie projektů Partnerství v Programech celoživotního učení Grundtvig byla jedním z cílů spolupráce i výměna zkušeností a poznatků mezi národními týmy. Podle naší zkušenosti a pod laskavým profesionálním vedením koordinátorky celého projektu Judith Jakowitsch z Burgendlandské výzkumné společnosti v rakouském Eisenstadtu, tkví přínos projektu především ve vzájemném učení badatelských týmů. Nově nabytá

praxe stojí na zdánlivých drobnostech, které však ve dvouletém horizontu vytvořily platformu přátelské spolupráce, vstřícnosti a týmové práce. Šlo o kombinace nápadů i expertizy jak zkušených, tak začínajících výzkumnic, žen s opakovanou praxí z obdobných projektů i těch, které poprvé využily příležitosti účastnit se týmové spolupráce, jejímž společným jazykem byla angličtina. V českém týmu spolupracovaly Jana Dvořáčková, Martina Kampichler, Kristýna Kozlovská, Zuzana Lenhartová a Iva Šmídová. Podstatnou měrou se na vzniku této brožury podílelo i dvanáct žen, které se s námi podělily o své životní příběhy. Dále v textu sice vystupují pod jmény, která jsme jim z důvodu zachování anonymity změnilly, podmínky a okolnosti svých životních cest, které líčí, však zůstaly autentické. Základní informace o nich najdete pro přehlednost v krátkých medailoncích na konci brožury.

Projdeme jejich vyprávění o zkušenostech a událostech, které prožily a se kterými se vyrovnávaly, a nabídneme, jak bychom mohli pasážím z jejich vyprávění porozumět. Jaké příležitosti přináší ženám investice do vyššího vzdělání?



HRÁČKY ZNALÉ PRAVIDEL? MEZI RODINOU A ZAMĚSTNÁNÍM

Vzdělané ženy, které se s námi podělily o své životní příběhy, si vesměs všimly určitého paradoxu. Ten tkví v rozporu mezi tím, jakou životní kariéru si samy pro sebe původně představovaly a jaké možnosti se jim v průběhu života postupně otevíraly nebo naopak uzavíraly. Začít to mohlo hned při hledání práce po úspěšném ukončení studia.

„Je to všechno okouzliho, nesmírně, oni si se mnou třeba půl hodiny povídali, o tom, jak to bylo úžasné, skvělé a moje vzdělání je fantastické, nicméně další problém je, že pokud jste ženská nad pětadvacet, která nemá děti, tak oni na vás koukají optikou, že určitě budete mít, ať už je chcete, nebo nechcete, to se vás nikdo neptá, jo? Touhle optikou se na vás budou koukat do čtyřiceti a pak už je zřejmě mít budete, takže zase se na vás budou koukat, že určitě kvůli těm (dětem) budete doma (...). Jde o to, že ta společnost není nastavená na matky. Není. Jo? (...) Ale, o tom to je. Jako ta společnost vás tlačí do toho, mít děti, ale kdy už je máte, tak dostanete ještě za krk. A když je nemáte, tak stejně. Prostě já nevím. (...) Tak si člověk říká, proč jsem vlastně studovala. Proč, když stejně, jenom na to narážíte, stejně vám to k ničemu není. Stejně, takhle, když přijдете vy na pohovor v České republice, oni vůbec nevidí ty diplomy, oni vidí ženskou. A to je průšvih.“ (Zuzana, 29 let)

Ve věku, kdy si čerstvá absolventka hledá práci a vizi rodiny sice často má, umisťuje ji ale někde do nezřetelné budoucnosti, je již od počátku konfrontována s tím, že ji zaměstnavatelé vidí jako matku. A jak potenciální mateřství, tak to již realizované, je a priori překážkou.

V posledních desetiletích došlo k výrazným změnám v oblasti rovnosti žen a mužů. V otázce přístupu ke středoškolskému i vysokoškolskému vzdělání, k právu i k dalším oblastem dnes již můžeme mluvit o vyrovnaných šancích žen a mužů. Podle sociologa Ulricha Becka¹ však jde do velké míry o „změny spíše ve vědomí a na papíře,“ neboť na druhé straně stojí relativně malá proměna povahy chování a situací mužů a žen. Výrazný nárůst vzdělání žen není doprovázen odpovídajícím posunem v pozicích a příležitostech na pracovním trhu a v systému zaměstnávání. To má za důsledek, že větší rovnost v přístupu ke vzdělání paradoxně ještě zdůrazňuje trvajících a prohlubujících se nerovnost v jiných sférách.

Vysoká motivace mladých žen ve vztahu k povolání a vzdělání totiž naráží na protichůdné tendence na trhu práce. Dochází ke srážce s institucionálním nastavením společnosti, která navzdory proklamacím nadále pro svůj alespoň do určité míry

1/ Beck, Ulrich: Riziková společnost. Na cestě k jiné modernitě. Praha: SLON. 2004.

plynulý chod nerovnost vyžaduje. Do značné míry totiž stojí právě na oddělení soukromé a veřejné sféry a na práci, která je v jedné z nich placená, zatímco ve druhé je vykonávána bezplatně. Vyžaduje zaměstnance, kteří jsou „bez závazků,“ zároveň však jaksi samozřejmě předpokládá, že ženy ony pečovatelské, soukromé povinnosti vždy zastanou.

Ve chvíli, kdy ženy získají vysoké a stejně kvalitní vzdělání jako muži, ale následně jej kvůli strukturálnímu nastavení společnosti, upřednostňujícímu jako zaměstnance muže, nemohou využít, uvědomují si tuto nerovnost více, než kdy předtím.

Předjímání ženské životní role zaměstnavateli

Z vyprávění našich komunikačních partnerek vyplývalo, že se zaměstnavatelé při volbě zaměstnanců často rozhodují na základě toho, zda jde o ženu nebo muže, a to bez ohledu na dosažené vzdělání, praxi či schopnosti konkrétního uchazeče či uchazečky. Tato volba, ačkoli je samozřejmě silně diskriminační, zároveň v současném institucionálním nastavení působí racionálně. Modelem zaměstnance nadále zůstává muž jako osoba, u níž se nepředpokládá zatížení pečovatelskými povinnostmi.

Od žen se naopak očekává, že budou přizpůsobovat své zaměstnání mateřství či potřebám rodiny, kdykoli to bude třeba. V kombinaci s nedostatečným institucionálním zajištěním předškolní péče o děti a absencí opatření, která by umožňovala skloubit zaměstnání a rodinu oběma partnerům, se tak ženy stávají, v rámci genderově stereotypní logiky pracovního trhu, „nechtěným zbožím,“ které s sebou přináší mnoho potenciálních komplikací. Ne každá žena je přitom primárně zaměřena na rodinu. Nemalá část žen po dětech netouží, či je třeba mít vůbec nemůže, znevýhodnění se nicméně nevyhýbá ani jim.

Doposud dochází k automatickému spojování předpokládané mateřské role spojené s péčí o děti i domácnost se všemi ženami. V případě, že tato role není z nějakých důvodů naplňována, bývá často na ženu vyvíjen výrazný tlak, a to jak ze strany jejího bezprostředního okolí (očekávání rodiny a dalších blízkých lidí), tak ze strany zaměstnavatelů. Ti, podobně jako ženy samotné, předjímají ženskou životní roli a (někdy navzdory individuálním záměrům potenciální zaměstnankyně) na základě ní se při výběru zaměstnanců rozhodují. Je sice možné nalézt zaměstnavatele, kteří jsou ochotni zaměstnat ženu bez ohledu na to, zda plánuje děti či nikoliv, nabízená práce ovšem obvykle bývá nepříliš dobře placená a postrádá prestiž.

„Já jsem ale byla upřímná, když jsem tam nastupovala, a naznačila jsem to, když jsem tam nastupovala. Že je v plánu mít za rok, dva rodinu. Tak jako víte co, zas recepční si tam najdou raz dva, to zase není takovej problém.“ (Tereza, 29 let)

Jednou z největších překážek pro uplatnění vzdělaných žen na trhu práce je tak sdílená představa a zkušenost, že zaměstnavatel přistupuje k ženám s genderově stereotypní vizí ženy jako matky a pečovatelky, která pracovní pozici pravděpodobně jednou opustí v zájmu rodiny nebo bude minimálně rodinu upřednostňovat před pracovními závazky. Zatímco u žen se očekává odchod na rodičovskou dovolenou, u muže se naopak čeká, že rodinu finančně zabezpečí. Stereotypní náhled zaměstnavatelů na muže předpokládá, že jsou racionálnější a flexibilnější než ženy, od nichž se dá čekat spíše orientace na domácí sféru, vyjádřená vyšší emocionalitou a zároveň chutí trávit čas spíše s rodinou, než pracovně. Zaměstnavatelé na základě těchto generalizovaných představ upřednostňují spíše muže.

„I když sice ti zaměstnavatelé potencionální nemají jaksi právo se ptát na, na nějaké rodinné věci, tak to stejně vždycky padlo, tady ta otázka. Nebo s nějakým prostě takovým zaobalením, že vlastně mám tak špatný věk pro ně, jednatřicet, a že jsem bezdětná zatím, takže bych jim asi brzo řekla na mateřskou dovolenou. (...) Takže, většinou vždycky to ztroskotá, bych řekla, asi na tom... na tom pohlaví a věku, no.“ (Veronika, 31 let)

Paní Tereza to vidí podobně jako paní Veronika. Jen k tomu jednoznačně dodává, že má pro rozhodnutí zaměstnavatele vzít spíš muže než ženu „v blběm věku“ pochopení, ve stávajícím nastavení společnosti nemají ani oni snadnou pozici. Jak vyprávění paní Veroniky, tak Terezy nebo dalších odhaluje skutečnost, že se před vzdělanými ženami, zejména v určitém věku a rodinném stavu, pracovní příležitosti spíše zavírají, než otevírají, a to bez ohledu na fakt, kolik let věnovaly přípravě na budoucí povolání.

PROČ JE PÉČE STÁLE ŽENSKOU PRACÍ?

Naše konání je ovlivněno sociálními strukturami, tedy pravidly, očekáváním a nastavením společnosti, ve které žijeme. Ačkoli disponujeme značnou svobodou při rozhodování o svém osudu, ne všechny činy, které uděláme, jsou výsledkem pouze volných procesů. Podle sociologa Pierra Bourdieho je chování do jisté míry ovlivněno možnostmi, které se nám jako lidem, jednajícím ve společnosti, otevírají. Není v naší moci rozhodovat o faktorech jako gender, etnicita či společenská prestiž rodiny, do které se narodíme. Přesto ovlivňují představy o tom, jací bychom měli být. Souhrn těchto dispozic označujeme jako habitus, prvek, který směřuje naše jednání. Bourdieu² píše, že „naděje se přizpůsobují vyhlídkám, aspirace možnostem“. Naše očekávání jsou tedy do značné míry určena tím, čeho můžeme v životě reálně dosáhnout. Pokud se narodíme jako žena, předpokládá se, že pečujeme o svůj vzhled více než muži a jsme aktivní v oblasti péče o domácnost a dítě, méně už v oblasti kariéry a zajišťování materiálního příjmu rodiny. Přestože takto popsaná životní dráha nemusí odpovídat konkrétním životním situacím každé ženy, právě ženský habitus je může směřovat k tomu, aby cílily primárně do domácí sféry.

Habitus ovlivňuje aspirace nás samých i očekávání ze strany okolí. Pokud je nenaplníme, nejsme jen snáze vystaveni kritice ze strany okolí, ale můžeme pociťovat vinu a pocity nedostatečnosti sami v sobě. V našem výzkumu jsme se u mladších žen ještě setkávaly s přesvědčením, že muži a ženy mají stejné možnosti, co se týče uplatnění na pracovním trhu, pokud mají stejné vzdělání. Po boku této rovnostářské představy však existuje obraz ženy jako osoby vhodnější pro péči o děti a domácnost, který vnímají jak zaměstnavatelé, tak ženy samotné.

Obecně přijímané vnímání ženy jako pečovatelky ovlivňuje i představu o profesích, které jsou pro ženy vhodnější. Obvykle se jedná o pozice v oblasti pečovatelských, výchovných, služebních, což zároveň jsou práce z hlediska prestiže zaměstnání méně atraktivní, výnosné a obecně ohodnocené. Již jsme na to narazili v úryvku z rozhovoru s paní Terezou, která přijala práci recepční. Své relativní vyhlídky reflektují ženy, které se účastnily našeho výzkumu, někdy právě ve srovnání s muži či s očekávaným mateřstvím.

Profese a pracovní pozice, ve kterých nacházejí pracovní uplatnění muži, se zároveň těší větší společenské prestiži a finančnímu ohodnocení. I v oborech, v nichž

2/ Bourdieu, Pierre: Teorie jednání. Praha: Karolinum. 1998.

Bourdieu, Pierre: Nadvláda mužů. Praha: Karolinum. 2000.

v současnosti pracují převážně ženy, je muž vnímán jako lépe hodnocený. Paní Zuzana o tomto mluví následovně:

„Víte co, kdybych byla muž, no. Rozhodně třeba s, jednak bych asi měla trošku jiný obory, zřejmě. Ale, ale, jak bych to řekla, když bych se pak rozhodla jít, co se týče pedagogickou cestou, jakože bych fakt chtěla být učitel, tak si myslím, že prostě bych všechny učitelky strčila do kapsy, protože po chlapech je velká sháňka. (...) Protože dneska ti muži neučí, protože ty finance-“ (Zuzana, 29 let)

Individuální postoje, rozhodnutí i plány se tak odehrávají v širším kontextu toho, jak je společnost nastavena a jaké ženské a mužské úlohy předjímá či dokonce vyžaduje. Očekávání adekvátního genderového jednání má přitom dopad i na situaci mužů. Například paní Kristýna vnímá, že ženy mohou mít problémy v rodině, pokud se obrazu ženy v domácnosti vymykají. V domácnosti paní Kristýny bylo v jednom období zapotřebí, aby se na domácích pracích podíleli oba partneři, k této situaci se ještě v textu dále vrátíme. Paní Kristýna naznačuje, že není zcela zvykem, aby muž „toleroval“ ženě pracovní kariéru a věnoval se domácnosti v podobné míře, jako partnerka.

„Myslím si, že ne každému chlap by to teda jako snášel, takhle že by to toleroval. No že chlapi jsou ještě pořád takový, že jako si říkají, že ta ženská má doma se starat o tu domácnost, motat se okolo prostě v tý kuchyni a podobně, a to vlastně převzal za mě.“ (Kristýna, 50 let)

Ukazuje se tedy, že za jistých okolností lze z kolotoče vyžadovaných mužských a ženských rolí vystoupit. Takový krok ovšem vyvolá reakce okolí, sankce a náraz na neohebnost struktury, které onu nekonformnost výrazně komplikují. Střet těchto společenských očekávání s individuálním reálným naplněním ženské a mužské společenské role, jak o něm píše Bourdieu a další autoři, nabývá konkrétních obrysů.

„(...) když mě syn vyčetl, že nemám čas s nimi ani koupit oblek do tanečních, tak jsem si řekla, že už je to asi krizovka.“ „Jakože jste se cítila provinile?“ „No ano, že jsem měla pocit že je odbývám tu rodinu, no...“ (Kristýna, 50 let)

Paní Kristýna usoudila, že zanedbává rodinu, potažmo společensky vyžadovanou roli primární pečovatelky. Bez ohledu na to, že se vlastní prací výrazně podílela na finančním zabezpečení rodiny, její ženská, mateřská povinnost představovala především pečovatelské nároky a uspokojení emočních potřeb rodiny.

Předjímání ženské životní dráhy samotnými ženami

Ženy v našem výzkumu svou ženskou životní (tzn. mateřskou) roli předjímaly jako pracovně omezující. Některé komunikační partnerky vnímaly situaci, kdy se očekává, že půjdou na rodičovskou dovolenou, vyloženě jako nespravedlivou. Uvědomovaly si, že jako potenciální matky mají výrazně horší výchozí pozici než muži, hlásící se o stejnou práci, a že úkol sladit pečovatelské povinnosti se zaměstnáním bude v budoucnosti s nejvyšší pravděpodobností na nich. Ve svých dlouhodobějších životních strategiích proto s touto skutečností pracovaly, a to často bez ohledu na to, zda samy uvažovaly o tom, jestli vůbec chtějí předpokládanou mateřskou životní dráhu naplňovat.

Ženy, se kterými jsme mluvily, si byly dobře vědomy domácí role, která je ženám připisána. To však neznamená, že ji všechny bezvýhradně přijaly. Naopak, existuje spousta variací, jak mohou ženy na svou „předepsanou“ pozici reagovat. Mateřská role tedy byla důležitou částí jejich životního příběhu, ať už minulého, současného, či nadcházejícího. Nemohly se jí vyhnout a s jejím naplněním a postojem k ní neustále pracovaly.

Životní dráha matky není participantkami přijímána jako ženská podstata, nebyla však ani jednoznačně odmítnuta. Participantky našeho výzkumu pokrývaly svými názory poměrně široké spektrum. Na jedné straně stály ty, které naznaly, že místo ženy je především v rodině a péči o ni, a toto poznání vedlo k jejich postupné rezignaci na pracovní kariéru, jako to bylo zejména v případě Lucie, která z vysoké pozice v IT firmě odešla učit na základní školu. Na straně druhé potom stály ženy, které mateřství vnímají jako roli, kterou je třeba, aby samy odehrály, či ji alespoň garantovaly a obstaraly jako manažerky. Tyto komunikační partnerky se nebrání pomoci z vnějšku, sdílení péče o dítě či alespoň domácnost s jinými osobami, nedomnívají se, že je jejich „ženství“ předurčilo k výhradní péči o domácnost bez nároku na pomoc. Vítají a vyhledávají zapojení partnera a pomoc chův bez pocitu viny, což jim umožňuje si bez výčitek uchovat kontakt s pracovním trhem, ať už formou průběžného vzdělávání či částečného úvazku.

Paní Kristýna si k rolím v domácnosti uměla vybudovat odstup a vyjednat si individuální řešení. Jak jsme uvedli v citátu výše, navzdory konvencím její muž převzal péči na sebe, aby mohla pracovat. Paní Kristýna s manželem tedy vědí, která role je „mužská“ a která „ženská“, zároveň ale toto rozdělení přizpůsobili aktuální potřebě. V jejich podání tak jsou péče o rodinu a domácnost a placená práce z hlediska aktérů zaměnitelné a je možné, aby ona sehrála roli „mužskou“.

Období mateřství, respektive odchod na rodičovskou dovolenou, bylo komunikačními partnerkami někdy popisováno jako ústupek spokojené rodině. Předjímaly svou odpovědnost za to, aby nevznikly případné konflikty, vyhrocené až do možnosti

rozpadu rodiny. Některé ze žen, se kterými jsme mluvily, si přály úplnou rodinu a možnost jí dosáhnout byla podmíněna tím, že budou pečovat o domácnost. V rámci své genderové role tedy obětovaly kariéru harmonickému rodinnému soužití. Ty z komunikačních partnerek, kterých se mateřství aktuálně dotýká, nepředpokládaly, že na rodičovskou dovolenou půjde jejich partner, a roli přijaly. Jak se s ní vypořádávají?

Paní Monika mateřskou roli vnímá jako ústupek tomu, aby mohla mít fungující a spokojenou rodinu. Mateřství je pro ni rolí, která ji po všech stránkách úplně nenaplnuje, ale hodlá ji vykonávat nejlépe, jak to půjde. Neříká, že ženy jsou ve své podstatě hlavně matkami, jistá míra esencionalizace, tedy odkazu k tomu, že ženství a mužství je dáno přírodou – je vrozené, se ale v jejím náhledu uplatňuje. Ženy podle ní nejsou naprogramované na to být matky, ale na to, aby dělaly ústupky. Paní Monika svůj rodinný postup považuje právě za ukázkou takového vlastního ústupku. Říká, že ženy jsou v tomto v nevýhodě, zároveň však uvádí, že jí to nevadí a roli matky si vybrala. Vedle toho, že jasně vnímá sociální tlak na pečovatelské ústupky žen, zároveň tvrdí, že:

„(...) spíš ženy jsou asi od té přírody nastaveny, jo, že i když je to neuspokojuje, tak prostě berou to jakoby za tu povinnost. Takže já to beru spíš za tu povinnost a vlastně i já vnitřně pocítuju, že nejsem spokojená už momentálně, že prostě potřebuju mezi lidmi nějakým způsobem jako, být zaměstnaná.“ (Monika, 35 let)

Pro paní Moniku je životní fáze matky, rolí, kterou přijala v zájmu rodiny. Pozici ženy v domácnosti však plánuje opustit a vrátit se zpět k pracovní kariéře. Paní Tereza je na tom podobně. O mateřství mluví místy jako o plánu, místy jako o oběti, a to zároveň budoucí rodině a zároveň kariéře. Tvrdí totiž, že má větší šanci najít si zaměstnání s jedním dítětem, než jako bezdětná. Podle Terezy, která byla v době rozhovoru těhotná, vnímají zaměstnavatelé bezdětné ženy jako větší riziko. U žen, které už děti mají, je totiž možnost, že již další chtějí a mít nebudou. (Ženy, jež se rozhodnou dítě nemít, jsou tedy v Terezině verzi snad v nejhorší situaci.) Podobně se k situaci vyjádřila i bezdětná paní Veronika v citátu výše v textu: zaměstnavatelé v přijímacím řízení zaobaleně naznačují, že má špatný věk a brzo „frkne na mateřskou“.

Jinou zkušenost měla Kristýna s dítětem, které jí - očima Terezy očekávanou - výhodu nepřineslo.

„Dokonce strýc měl tady místo kousek odsud, že bych byla v kanceláři a zvedala telefony, a nakonec mně na rovinu řekl, že mám malý dítě, že má strach, že bych byla pořád doma s nemocným dítětem, takže to radši dohodil někomu cizímu, to místo.“ (Kristýna, 50 let)

K doplnění pestré koláže vztahu mateřství a uplatnění žen na trhu práce může přispět případ paní Lenky. Ta se jako čerstvá absolventka setkala v praxi s rovnocenným posouzením, které zpětně hodnotí s poukazem, že to bylo proto, že „děti jsem neměla, takže žádný problém nebyl“. Životní dráhy žen na trhu práce tak spojuje fakt, že všechny jsou potenciálními rodičkami, všechny se k dětem nějakým způsobem vztahují. Bez ohledu na to, zda se touto cestou vydají, jejich možné mateřství se ukazuje jako problém pro zaměstnavatele. I pokud se matkami nestanou, zůstávají v jejich očích, jak podotýká dále paní Tereza, „čekatelkami“.

Paní Tereza po dokončení studia hledala (a našla) práci v oboru, v projekční firmě, kde pracovala na několika projektech. Tato práce byla ale hodně náročná a vyčerpávající, neměla pocit, že ji dobře zvládá, nosila si ji domů, pracovala na ní i o víkendech. Během této doby už zároveň nějakou žila s přítelem a jeho synkem. Popisuje, že při konci smlouvy řešila, zda v této práci (která ji navíc příliš nenaplnuje) pokračovat, s obavou, aby si tím nezničila fungující vztah:

„Musela jsem si tak jako zvolit, teď jsem šťastná, konečně, a musela jsem si, jestli kvůli práci se mi zase rozvrátí vztah, jakože budu chodit věčně nasraná domů, jo, budu nepřijemná jak na něho, tak na malýho. (...) Ale zase si říkám, že teď, když už budu mít po dítěti, tak zas bude úplně jiná výchozí pozice. Sice zas to nebude úplně jednoduchý, jako zas to bude, vy máte dítě nemocný todle támdleto, ale zase si myslím, že pořád je to lepší než jako... než jako nemít děti vůbec, a být pořád za tu čekatelku na to, než tohle, jo, že jedno dítě mám, další nechci, hotovo.“
(Tereza, 29 let)

Paní Tereze tak potenciální mateřství brzdí pracovní kariéru hned dvakrát – zaprvé předjíhá nefér podmínky pro rodiče ze strany zaměstnavatelů, zadruhé na sebe příkládá jejich měřítko jak adekvátně naplnit genderové očekávání. Zároveň má velké plány do budoucna, je aktivní (na mateřské si plánuje zlepšovat angličtinu a celkově na sobě pracovat po odborné stránce, aby se na pracovní trh vrátila v dobré formě) a ráda by si budovala kariéru (aby „ze sebe měla dobrý pocit“). Přitom však svou práci přizpůsobuje očekávané rodinné roli a sama odmítla perspektivní pozici ve firmě, kde vyhrála výběrové řízení. Budoucí rodina ovlivňuje pracovní „plány“ tak, že vede ke slevení z nároků na dobrou práci.

(Tazatelka: „*Ta práce (v nové firmě), předpokládám, byla daleko náročnější než-“*)

„No tak to určitě, určitě perspektivnější, do budoucna perspektivnější, určitě bych tam uplatnila vzdělání, všechno, tady tohle, cítila bych se určitě jako líp, než jako recepční. Ale jako tady zas mám za ty peníze, co tam jsou, tak já jim takhle podávám klíče, jo, což jako... naprostej klídek, sedmihodinová pracovní doba, nemám žádnou zodpovědnost, čistá hlava, zavřete dveře a jdete domů, jo, takže to pro mě

bylo v té chvíli jakože důležitý, že si aspoň odpočinu, nebudu mít stres, otěhotním, doufám, to se povedlo, takže ten plán jakoby vychází.“ (Tereza, 29 let)

Zdá se tedy, že sice každá žena vidí zátěž svým potenciálním či realizovaným mateřstvím různě, ale vždy je skutečnost, že je rodičovství spojováno s ženskou aktivitou či zodpovědností, jevem brzdícím a omezujícím. Tuto perspektivu přijímají i zaměstnavatelé, kteří automaticky počítají s nižšími kariérními ambicemi žen, možná na základě vlastních zkušeností, minimálně v souladu s převládajícími představami o soukromém, rodinném angažmá žen a veřejné, kariérní dráze mužů.

Návraty do zaměstnání: sladění kariéry a rodiny

Kariéra žen je tedy obvykle po určitou dobu podřízena očekávané roli matky, kterou některé ženy vnímají jako povinnost či ústupek. Po naplnění mateřské úlohy většinou následuje ambice vrátit se naplno zpět k práci. V otázce uplatnění vzdělání se však období rodičovské dovolené nejeví vždy jako problém či dokonce riziko. Paní Monika se na rodičovské dovolené věnuje řadě drobných pracovních aktivit (poradenství, internetový obchod). Paní Tereza na rodičovské plánuje průběžné vzdělávání, aby byla připravená na návrat do pracovního terénu.

Ne všechny ženy se ale chtějí po mateřské dovolené vracet zpět k profesionální kariéře, jakkoli samotné zaměstnání je bráno jako samozřejmost. Mateřství značně proměnilo pracovní dráhu například paní Lucie. Paní Lucie pracuje jako učitelka. Jedná se o nejnižší pracovní pozici, na které v rámci své kariéry pracovala, paradoxně se ale tato pozice nejvíce blíží tomu, co paní Lucie vystudovala (učitelskou větev oboru programování). Paní Lucie však v práci není šťastná, má pocit, že její místo je jinde, že má větší potenciál. Toto osobní rozpoložení charakterizuje jako období, kdy v sobě začala „hledat ženství“, což je podle jejího popisu právě ústup z kariérních pozic a přechod k péči, k naplnění ženského poslání:

„Nevím, jestli to souviselo s narozením dítěte, ale myslím si že jo, že jsem víc začala hledat to ženství, a to ženství je o té rodině, o tom mateřství, tady o tom, ta práce k tomu patří taky, ale, eh... Já vím že třeba je to proti nějaké té genderové politice, proti tady těm věcem, proti tomu, ale jako já nemám nic proti tomu, když někdo chce budovat tu kariéru a v podstatě ale já jakoby čím jsem starší, tím si jakoby myslím že nebo čím se více zabývám nějakým duchovnem a takovýma těma věcmi, tak si myslím, že ta role té ženy je zkrátka jinde než v tom, honit se za prestiží, za úspěchem, za kariérou, a v podstatě odsunout tu rodinu.“ (Lucie, 38 let)

Podobně hovoří paní Iva. Na rodičovskou dovolenou zatím nenastoupila, nemá děti, ale v budoucnu je plánuje. Paní Iva jasně vnímá genderově očekávanou životní dráhu ženy, která je orientovaná na mateřství a domácnost. A uvědomuje si, že do podobného schématu zapadají i její vlastní životní představy.

„Tak, že, vlastně mám pocit, že u té ženy i právě proto nejde primárně o kariéru, protože tam ve vzduchu někde visí ta vize té rodiny, že jako pravděpodobně to někdy bude a pravděpodobně to bude důležitější, než ta kariéra. A já u sebe to takhle vnímám.“ (Iva, 26 let)

Pro paní Ivu předjímané mateřství ovlivnilo již výběr studovaného oboru. Rozhodla se vydat cestou seberozvoje a vystudovat obor, který jí, jejími slovy, poslouží spíše v životě než při budování kariéry. V budoucnu se nevyhýbá tomu, že by ji materiálně zajišťoval partner. K přístupu žen ke vzdělání jako k cestě osobního a životního rozvoje, spíše než k pragmatickému budování specifické pracovní kariéry, se ještě dostaneme.



CESTY MATEK: TRADICE, AMBICE, SEBEREALIZACE

Ženy tedy ve svých vyprávěních zaujímají k mateřství různé postoje. Podobně i sama praxe mateřství ovlivnila životní dráhy našich komunikačních partnerek odlišným způsobem. Paní Lucie se v období mateřství dozdělavá v psychologii a jiných tématech, aby perfektně zvládla roli matky, která ji naplňuje nejvíce. Pro paní Moniku je vzdělání naopak možností, jak si od rodičovské role odpočinout, když cítí, že je to potřeba. Vzdělání nabyté v minulosti jí umožňuje věnovat se drobným pracovním aktivitám, jako je interiérové poradenství. Díky této činnosti si zachovává potřebnou míru pocitu seberealizace, který u ní není závislý pouze na péči o děti. Paní Tereza plánuje na rodičovské dovolené sebezvzdělávání, aby byla po jejím ukončení plně připravena vrátit se zpět do pracovního procesu.

Strategie, jak skloubit svou vlastní plánovanou životní dráhu s možnostmi, které se ženám průběžně nabízely, se tedy u našich komunikačních partnerek různily. Daly by se však shrnout do několika skupin.

Tradiční ženská biografie

Tato životní strategie má podle našich poznatků dvě podskupiny. Jednu tvoří ženy, které mají nízké kariérní ambice od začátku. Jsou sice rozhodnuty mít zaměstnání, ale bez pocitu, že je v něm třeba dosáhnout úspěchu ve smyslu progresivní kariéry. To samozřejmě neznamená, že by tyto ženy nepotřebovaly pocit uspokojení z odvedeného díla. Preferovaly ale spíše dobrý kolektiv a atmosféru, každodenní styk s lidmi a zejména službu zákazníkům či klientům. Druhou skupinu tradiční ženské biografie vystihuje poznatek, že se pracovní nasazení a aspirace sniží v průběhu cesty životem, a to z řady důvodů.

Nízké kariérní aspirace

První z možných strategií bylo jednoznačné přijetí ženské životní role, jak je ve společnosti předpokládána. Souvisí s ním nízká kariérní aspirace, která mnohdy vede až ke ztrátě snahy uplatnit své vzdělání a schopnosti a ochota přijmout na pracovním trhu méně ceněnou práci.

„Právě mě se tahle práce strašně líbí, ale nevím. Hrozně ráda bych chtěla mít děti a to vůbec nevím, jak se, kam se posunu nebo kde budu potom za- Zatím bych

hrozně chtěla dělat tady tuto práci a potom, pak se uvidí, no. Pak třeba někdy přijde nějaká příležitost a naskytne se něco a můžu se rozhodnout jinak, ale zatím jsem spokojená tady.“ (Stáňa, 28 let)

Aspirace snížené později

Nízká kariérní aspirace mnohdy souvisela s předpokládaným brzkým přechodem k mateřství. Komunikační partnerky, které plánovaly rodinu, přestaly usilovat o pracovní uplatnění adekvátní svému vzdělání a spokojily se s hůře placeným a níže společensky hodnoceným zaměstnáním s vyhlídkou brzkého odchodu na rodičovskou dovolenou.

„Chtěli jsme si teda, jakože chci miminko, v rodině, jo, tohle, tak jsme se rozhodli a já jsem vlastně nastoupila jako recepční. Za směšný peníze, nebo směšný, ony nejsou zas tak směšný, směšná je spíš ta smlouva, jak je nastavená. Samozřejmě minimální mzda a zbytek na ruku. Což mě samozřejmě teďka těžce znevýhodní při mateřské, že jo, samozřejmě z toho přiznaného, nikdo vám nic navíc nedá, že jo, protože jste přistoupila na tyhle podmínky, takže tak.“ (Tereza, 29 let)

Takové jednání zaměstnavatelů, spojené s tlakem společnosti, založené na předpokladu, že by se žena ve věku kolem třiceti let měla stát matkou, vede některé ze žen k rozhodnutí ustoupit ze svých kariérních plánů. Například již zmíněná Tereza popisovala, že rozhodnutí mít s partnerem dítě – sourozence k synovi z partnerova předchozího vztahu, bylo vedeno mimo jiné i pragmatickou úvahou.

„Takže... no a proto jsme se s přítelem rozhodli, že teda dejme tomu půjdu teďka na post nižší, pořídíme si miminko, což se nám povedlo, a doufám, že se nám to povede, zatím to vypadá, jakože by mohlo, a že vlastně budu mít tři roky na to teďka při mateřské, abych se nějakým způsobem dala do kupy.“ (Tereza, 29 let)

Pořízení si dítěte pro ni představovalo prostředek, jak se zbavit očekávání kladeného na „ženy v blbém věku,“ a uvolnit si tak prostor pro možnost konečně uplatnit svou kvalifikaci a budovat kariéru podle vlastních představ. Dobu strávenou na mateřské přitom plánuje strávit, podobně jako i několik dalších žen, se kterými jsme mluvily, prací na sobě, svých dovednostech a kompetencích, které jim má pomoci zjednodušit návrat na pracovní trh.

Pracovní emancipace ženy versus tradiční očekávání zaměstnavatele

Odlišným případem byly ženy, které ve svých životních plánech vycházely z představ o rovných šancích, podpořených dosavadními studijními zkušenostmi. Po příchodu na pracovní trh ale postupně začaly zjišťovat, že vzhledem k předpokladům, jaké jsou na ně kladeny, se jim možná tyto životní plány nepodaří naplňovat přesně podle jejich představ. Navzdory tomu, že mateřství prozatím neplánují nebo v té době neplánovaly, bylo na ně při hledání zaměstnání nahlíženo jako na potenciální matky.

Jedna z komunikačních partnerek popisovala svoji zkušenost se zaměstnavatelem, který se po zkušenosti s jinou mladou ženou, která po roce v zaměstnání odešla na rodičovskou dovolenou, rozhodl nezaměstnávat na plný pracovní poměr žádné ženy v jejím věku. I když otevíral nová pracovní místa, nikdy ji jako dlouholetou brigádnici v dané firmě neoslovil s nabídkou práce:

„Samozřejmě oni i když jste tam tak dlouho, tak mě nechtěli zaměstnat potom, protože jsem ženská v blbém věku. (...) Takže chápu, že tam s tím mají teďka trošku jako problém, že si radši vezmou kluka než holku.“ (Tereza, 29 let)

Vysoké pracovní i rodinné nasazení vše sladit

Třetím typem byly ženy, kterým se po studiu podařilo úspěšně nastartovat svou kariéru a díky usilovné práci dosáhnout poměrně prestižních pracovních pozic. Tento úspěch obvykle pramenil z jejich vysokých kariérních aspirací, osobnostního založení (samy se popisovaly jako ambiciózní a cílevědomé) a pečlivého budování kariéry, které začalo už během vysokoškolského studia, tedy ještě před začátkem očekávání zaměstnavatelů, že se v dohledné době stanou matkami. Mateřství pak pro ně znamenalo ústup z dosažených kariérních pozic, nutící je k radikálnímu přizpůsobení životních plánů, souvisejících s náhle vynořenou povinností sladovat zaměstnání s odpovědností za péči o domácnost a děti. Do pozic neodpovídajících jejich vzdělání se pak dostaly v důsledku nemožnosti využití částečných pracovních úvazků, které by jim toto sladění zjednodušovaly. Osmatřicetiletá Lucie to viděla takto:

„Na práci mi záleží pořád, ale momentálně si myslím, že ta rodina je důležitější, aspoň pro mě v současné době. A nikdy bych neudělala to, že bych jakoby tu rodinu odsunula, pokud jako to nejde skloubit, třeba za tu cenu že bych měla prestižní zaměstnání, ale měla někoho cizího, kdo se mi bude starat o děti. Já si osobně

myslím, že ženy mají opravdu to dvoukariérový manželství, jakoby před dětma a po dětech, takže... a nebo jsou to takový jakoby ty drsný baby, kterým nevadí, že se jim o děti stará někdo jinej.“ (Lucie, 38 let)

Na institucionální a politické rovině se tedy navzdory deklarovanému nárůstu rovnosti příliš mnoho věcí nemění – u žen je stále automaticky předpokládána role matky a pečovatelky. V případě, že tyto role nejsou naplňovány, je na danou ženu vyvíjen silný tlak, a to nejen zvenčí (od blízkých, od příbuzných, od zaměstnavatelů), ale v důsledku zvnitřnění tohoto tlaku i ženou samotnou (představa, že budu špatnou matkou v případě, že budu svěřovat děti do péče někomu jinému). Vzhledem k tomu, že v České republice nadále citelně chybí možnosti, kam umístit děti při snaze o (nejen brzký) návrat na pracovní trh, závisí následné řešení této situace čistě na konkrétní ženě. To většinou vede k více či méně úspěšné snaze rodinu a práci při vysokém nasazení sladit, a to obvykle na úkor vlastní kariéry. V těchto zkušenostech žen, se kterými jsme si povídaly, se odráží jasný předpoklad, že sladování práce a rodiny se jednoznačně považuje za problém žen. Alternativním řešením nedostatku institucionální péče o děti by mohla být také dělba pečovatelských povinností mezi partnery, doplněná případně o zaměstnání na zkrácený úvazek (těch je v českém prostředí také málo). Sdílená péče se však jako reálná možnost nebo praktikovaná zkušenost objevila jen výjimečně, v případě Kristýny.



GENDER V PRAXI

Sladit zaměstnání a rodinu (osobní život), dostát očekáváním na ženy (a muže) kladeným, zužitkovat své vzdělání – tyto osobní strategie se odehrávají v prostředí, které je nastaveno snáze přijímat volby konvenční než méně standardní. Pokud jde o vlastnosti očekávané od žen a o jejich životní směřování, odráží se v nich genderový řád společnosti.

Paní Stáňa například popisuje, jak mohou očekávané vlastnosti žen a mužů, tedy gender, v kombinaci s nároky určité pozice rozhodnout o volbě povolání.

„Myslím si, že kdybych byla muž, tak bych už pracovala manuálně u tatky. A myslím si, že bych těch znalostí získala více. Že muži v té stavařině mají určitě víc výhod, že je pro ně i více pracovních míst než pro ženy. Ženy mají pozice spíše v kanceláři. Nedovedu si představit sebe na místě stavbyvedoucího, že bych na někoho měla řvat, na někoho tam nadávat, nebo rozkazovat. (...) Tím, že (muž) je silnější a víc se do práce dokáže vžít. My jsme spíš taková ta křehká stvoření. Asi bych se tam s tou svou povahou moc nehodila. Já mám spíš hrozně ráda práci s lidmi, být na ně příjemná, a tam je to trošičku jiné. Myslím, že pro ženy ve stavařině moc uplatnění není.“ (Stáňa, 28 let)

Z výše uvedeného citátu je zřejmé, že paní Stáňa má svoji představu o ženské i mužské genderové roli. Tato představa se promítá i do předjímání potenciálního pracovní uplatnění. V oborech „ženských“ je zapotřebí například dobrého vystupování. Naopak v „mužských“ oborech, jako je třeba výše zmíněné stavebnictví, je zapotřebí autority a síly.

Ono dvojí chápání role ženy a muže jako odlišných světů pak dopadá obdobnou měrou i na muže. Když si paní Kristýna na své rodičovské dovolené po nocích přivydělávala překlady, její manžel měl pocit, že i od něj se očekává, že bude v práci déle; přesněji že se nesluší, aby pracoval méně hodin než jeho žena, z čehož vznikalo rodinné napětí (ač zmíněné s nadsázkou). On však jasně rozuměl společensky očekávané roli muže jako živitele rodiny (minimálně v etapě rodinného cyklu s malými dětmi) a potřebu jeho ženy odreagovat se prací nechápal jako její realizaci či dokonce relaxaci, ale jako jistou formu nátlaku na jeho mužskou roli, která je, přece, právě v oblasti finančního zajištění rodiny prací a nikoliv v tom, že by přebíral díl pečovatelské rodinné práce na sebe.

Práce ženy, její realizace v pracovní kariéře sama o sobě, v tomto smyslu nebyla legitimní činností. Něco jiného nastalo v případě té samé rodiny, když partnerka onemocněla a nemohla ze zdravotních důvodů o rodinu a domácnost pečovat.

Tyto okolnosti byly vykládány jako dostatečně závažný – a oprávněný důvod k tomu, aby se dělba rolí v rodině genderově proměnila. Zdravotní indispozice tehdy byla důvodem dostatečným, aby se partner pečování o dítě ujal, aniž by prezentoval pocit méněcennosti či mužské nedostatečnosti. Podobně jako Kristýna s manželem balancovali adekvátní mužské (otcovské) zapojení s jeho sociálně očekávanou genderovou rolí, v jiných případech se vyrovnávaly ženy, donedávna aktivní hráčky i na poli trhu práce, se svým mateřstvím.

Supermámy a jiné možnosti

Dalším z příkladů, ve kterých lze snadno odhalit prvky genderového nastavení společnosti, je již představené mateřství. Mohlo jít o pragmatický krok, jak popsala Tereza, o další cíl v profesionálně pojaté kariéře paní Moniky nebo o oddání se této roli s plným nasazením. Ženy pak přijímaly svou takto umocněnou mateřskou roli nebo status soukromé, domácí aktérky. Některé jakoby doslova odložily svou roli vzdělané profesionálky (ať už cíleně nebo jako z nouze ctnost) a vyprávěly o osobním růstu, duchovnu a hledání ženství. Těžko soudit, zda by samy v minulosti (například jako čerstvé absolventky vysoké školy) odhadly takový vývoj vlastní životní kariéry. Mateřství každopádně některé ženy vrhlo na samý protipól symbolické role muže – živitele a svým způsobem tak v seberealizaci skrze supermateřství či superženství mohly najít potvrzení pro tradovaný oddělený a neslučitelný mužský a ženský svět. Níže uvedeme ještě příklad paní Ivy, zde připomeneme již citovaný úryvek z rozhovoru s paní Lucií, která o osobním růstu také hovoří:

„Nevím jestli to souviselo s narozením dítěte ale myslím si že jo, že jsem víc začala hledat to ženství, a to ženství je o té rodině, o tom mateřství, tady o tom (...), já jakoby čím jsem starší, tím si jakoby myslím že nebo čím se více zabývám nějakým duchovnem a takovými těma věcmi, tak si myslím že ta role té ženy je zkrátka jinde než v tom, honit se za prestiží, za úspěchem, za kariérou, a v podstatě odsunout tu rodinu.“ (Lucie, 38 let)

Některé ženy tak přivedlo mateřství k tomu, že se staly supermámami, vymezily svou roli jako nepostradatelnou, samy sebe jako jediné kompetentní péči o dítě či děti zastat, a to přirozeně, protože „jejich chlap na to není“. Na možnost zvážit zapojení jejich mužských protějšků intenzivněji do péče o děti je často přivedla až otázka v našich rozhovorech a bylo patrné, že jsme touto otázkou překročily ony symbolicky duálně nastavené předjímané světy ženské (soukromé) péče a mužské (veřejné) práce. Z jejich strany šlo v intenzivním důrazu na mateřství o legitimní seberealizaci v duálním genderovém světě (navíc jim někdy tato strategie mohla přinést výhody, jak si ukážeme v části o „luxusu“, jímž může být pro vzdělané

ženy rodičovská dovolená). Samy někdy kriticky nahlédly fakt, že mnoho jiných možností neměly, takže si jako únik před touto hořkou zkušeností, možná jako z nouze ctnost, organizují své mateřství se vši vervou. Objektivní situace byla jasná. Ratolest v domácnosti způsobila mnohdy silnou genderovou dělbu práce – pro muže to typicky znamenalo přesčas a zvýšenou finanční zátěž na zajištění chodu rodiny a bydlení, pro ženu, bez možnosti zkráceného úvazku a institucionální péče o malé děti, hledání realizace v domácnosti a ve svém mateřství. Mateřství tak některé ženy, jako kompetentní profesionálky, také profesionálně uchopily – ponořily se do něj a manažersky je dokonale zvládly, nebo je prostě zastaly zcela neproblematicky a ve zbylém prostoru hledaly nové pole seberealizaci – někdy ve formě vzdělávacích kursů, kursů osobního růstu, kursů pro děti a jejich zdárný rozvoj. Případně začaly podnikat na vlastní pěst, ovšem v mantinelech, které jim rodinný život nabízel – některé v satelitních domcích na předměstí s nutností dojíždět apod.³

Dobře využitě vzdělání?

Ženy formulovaly také výhody, které jim jejich vzdělání přináší, a to navzdory výše rozebrané stereotypní, genderované dělbě placené práce a neplacené péče nebo hledání alternativních osobních cest. Část komunikačních partnerek se shoduje v tom, že klad vyššího vzdělávání nespočívá pouze v možnostech kariéřního uplatnění, ale i v nabytých zkušenostech, zvýšení sebevědomí a možnosti rozvíjet se v tom, co je baví.

„Je fakt, že bez těch, bez těch škol, neříkám, jestli je to sebevědomí, nebo co to je, ale kdybych měla jenom maturitu, na spoustu věcí bych si asi netroufla.“ (Zuzana, 29 let)

To, co tedy komunikačním partnerkám vzdělání dodalo, je sebedůvěra troufnout si na kroky, k nimž je potřeba odhodlání i jistá odvaha. Zřejmou motivací pro vyšší vzdělávání je samozřejmě lepší pracovní uplatnění, často spojené

3/ Tématu bariér, které mladým rodinám přináší naplnění snu „mít domeček se zahradou v příjemném prostředí“, se věnuje stať Ivy Šmídové „Postav dům...“ česká rodinná odyssea“ v tematickém čísle Bariéry rodičovství časopisu Sociální studia (4/11, s. 105 - 123, Brno). Šmídová vysvětluje, jak strukturální možnosti realizace tohoto snu (mnohdy s hypotékou a dojížděním do města za prací, koníčky, kulturou či do školek a škol a to často daleko od širší rodiny, jež jindy může pomoci) přispívají k izolaci světa práce otců rodin a domácnosti celodenně v péči žen (s dětmi).

s „budováním kariéry“. Vymezení toho, co však taková kariéra představuje, se už různí. Například paní Monika si pod tímto pojmem představí dlouhou pracovní dobu až kolem dvojnásobku běžného osmihodinového úvazku a práci i o víkendech. Paní Iva zmiňuje postup na čím dál vyšší pozice s rostoucím platovým ohodnocením. Obě však tuto roli spojují primárně se svými partnery.

„To vnímám spíš jako tak, že člověk jde na vyšší a vyšší pozice a má větší a větší peníze. A to v těch neziskovkách je omezený. Už jenom tím, že třeba ty hierarchie tam nebývají tak velké, aby člověk mohl každý druhý rok povýšit. Ale, no, plus asi ten peněžní, ta peněžní otázka taky hraje roli. Taky si nedělám iluze, že bych tam přicházela k nějakým velkým penězům. Ale zase toho se taky nebojím, protože taky mám pocit, že prostě, jako hlady, hlady neumřu. Jako to, že bych neměla třeba na luxusní dovolenou, to nevidím jako tak důležité.“ (Iva, 26 let)

V citátu paní Ivy se objevuje otázka platového ohodnocení. Koncentrace žen v profesích s vysokou prestiží a vysokým finančním ohodnocením je, jak víme, výrazně nižší.

Paní Iva zároveň definuje dva typy kariér. Klasickou, kde jde o povyšování a zvyšování platu, a kariéru „druhou“. „Druhou“ kariéru popisuje jako cestu rozvoje osobnosti. Jde o linii, kterou již naznačila předchozí kapitola o rozvoji ženství a akcentaci mateřství. Tento typ kariéry plánuje paní Iva pro sebe, a ač přiznává, že nejde o definici kariéry sdílenou okolím, činí ji šťastnou.

„No, já právě nemám pocit, že by pro mě byla primárně důležitá nějaká kariéra. Pro mě, mně jde v první řadě o to, abych byla spokojená, ačkoli to může znít jako klišé, tak prostě já třeba jsem holt za poslední léta najela na nějakou linii neustálého osobního rozvoje a jde mi hlavně o to. (...) Vidím to možná i z toho studia, že za ten den se člověk může naučit takových věcí, že jako proplýtvat je vlastně v práci mi nestojí vlastně asi, v tuhle chvíli za žádný peníze. Uvidíme, jak to bude v budoucnosti, ale mně to sedí tak, že pro mě ta cesta, po který já stoupám, tak je vlastně nějaká cesta rozvoje. A pokud to není cesta zvyšování výdělku, tak jako to možná externě nebude vnímaný jako kariéra, ale pro mě to kariéra bude.“ (Iva, 26 let)

Díky redefinici pojmu „kariéra“ tak, jak to činí paní Iva, můžeme říci, že ženy se dále mohou věnovat i kariéře matky či seberozvoje. Kariéra se stává synonymem pro zlepšování v určité oblasti. Kariéra pouze ve sféře pracovní s ženskou životní drahou splývá o něco méně. Ale právě zde se odráží či promítá genderová mřížka, skrze kterou filtrujeme náš svět do mužských a ženských správných a ne-normálních drah. Již méně přes ni vidíme, že status matky i pracovní pozici sladují ženy již několik generací - a prakticky tak každodenně narušují onu obecně přijímanou představu o dvojitě světe - soukromé, rodinné sféře žen a veřejné, pracovní sféře

mužů. Zda či kdy se pestrost každodenního jednání promítne i do mřížky, kterou svůj žitý svět vykládáme a stavíme podle něj normy a očekávání vůči ženám a mužům, je předmětem politických a ideologických sporů. Komunikační partnerky, se kterými jsme mluvily, zřetelně vnímaly silnou symbolickou hodnotu mateřství, která je vyhrazena právě jen ženám (matkám). A rozhodně by se o svou roli matky i úctu, která se k takovému statusu váže, nechtěly nechat připravit. Zároveň si však uvědomovaly omezení, která z jejich pečovatelské role, v níž jsou brány jako nezastupitelné, plynou a braly je jako součást „ženského údělu“.



INSTITUCIONALIZOVANÝ GENDER

Nesoulad v očekávání toho, jak se budou moci vzdělané ženy profesně realizovat a případně kloubit svou rodičovskou roli s pozicí na trhu práce, která jejich vzdělání odpovídá, lze pochopit s pomocí řady teoreticky podložených vysvětlení. Vedle teoretických konceptů, které nám pomáhají rozumět fungování světa, jako byly výše zmíněné Beckův a Bourdieho, můžeme nesnáze vzdělaných žen na trhu práce vysvětlit také díky trojí rovině genderového univerza, jak o něm píše Sandra Harding.⁴

Naše jednání není zcela svobodné a založené jen na osobní volbě. Podřizujeme je jak vědomě, tak nevědomky sociální struktuře, do které jsme vyrostli a žijeme v ní. Svě ambice a cesty podřizujeme možnostem, které se nám nabízejí právě v konkrétní sociální pozici a situaci, v níž se nacházíme. Tato neustálá interakce mezi aktérem a strukturou, kdy jedno ovlivňuje druhé a naopak, je právě prostředím a mechanismem, který určuje naše životní možnosti i jako ženám a mužům.

Svět ve více rovinách

V případě vysvětlení nabízeném Sandrou Harding jde v podstatě stále o totéž – individuální ambice či představy o vlastním životě a možnosti svobodně se rozhodnout pro vlastní životní, a tedy i pracovní dráhu, jsou dennodenně konfrontovány s tím, jak společnost funguje.⁵ Tedy se skutečností, že naše volby jsou do značné

4/ Harding, Sandra: The science question in feminism. New York: Cornell University. 1987.

5/ Na příkladu rozhodování o volbě oboru i výše vzdělání to ukazuje například kniha S genderem na trh: Rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých od auterek Lucie Jarkovské, Kateřiny Liškové a Ivy Šmídové (SLON Praha 2010). Šmídová právě detailně popisuje, jak je idea svobodné volby (tedy podle studijního výkonu a přání uchazeček a uchazečů), ve kterou lidé věří, v praxi posouvána a ořezávána až na velmi typická a stereotypní rozhodnutí typu – ať se chlapec vyučí řemeslu a vydělává a dívka ať jde na zdravotní či ekonomickou školu – to první ladí s ženskou pečovatelskou rolí, to druhé umožňuje na nekarétním postu dobře skloubit práci s péčí o rodinu i domácnost. Ovšem i zpětně své volby žáci i jejich rodiče vysvětlovali jako svobodné, nezatížené očekáváním spojenými s předjímanou sociální rolí žen nebo mužů. Jak to trefně shrnula Kateřina Lišková (tamtéž), své ambice přizpůsobujeme strukturním možnostem.

míry podřízeny možnostem a příležitostem, které se nám otevírají podle naší pozice v sociální struktuře. Jsou ovlivněny nejen našim výkonem, snahou a ambicemi, ale také vlastnostmi, které jsou „připsané“, „zdeděné“ spolu s rodinnou historií.

Jde o to, do jaké společenské vrstvy či třídy se narodíme (tedy jaký máme přístup ke vzdělání a ekonomickým, ale i kulturním statkům), zda jsme muži nebo ženami (životní osudy a dráhy jsou sociálně, kulturně i historicky podmíněny) nebo jakého etnika, barvy kůže či náboženského vyznání jsme. Ukazuje se, že naše svobodná rozhodnutí jsou tak do značné míry strukturována tím, jak společnost s určitými lidmi v konkrétní situaci zachází. Jaká očekávání vůči nám mají další lidé? Jaké možnosti se otevírají nebo naopak uzavírají lidem v určitém věku, postavení či rodinném nebo i zdravotním stavu?

Představa demokratického nastavení společnosti, která je spravedlivá a umožňuje individuálním lidem uplatnit svůj výkon v oblasti, na kterou mají kvalifikaci nebo jsou v ní dobří, tak někdy bere za své. Ženy, se kterými jsme vedly v rámci tohoto projektu rozhovory o jejich životních drahách, se často setkávaly s tím, že pracovní pozice se spíše získá po známostech než v transparentním přijímacím řízení, a že na některé pozice se „ženy nehodí“. Ať proto, že vyžadují „tvrdou ruku“, kterou ženy zřejmě nemají – a pokud ji mají a osvědčily se, stávají se vlastně ohrožujícími pro muže, kteří jsou v příbuzných pozicích; nebo proto, že daná práce ne zcela odpovídá něčemu jako je takzvaná „přirozenost žen“; či dokonce by pracovní kariéra ženu odváděla od jejího (symbolicky i normativně) nejsilnějšího životního poslání, kterým je – v očekávání řady lidí – mateřství.

Symbolicky významné je mateřství v tom smyslu, že je vyzdvihováno jako klíčový element pro reprodukci lidského rodu a ženám je do jejich „přirozenosti“ údajně vepsáno pečovat o své dítě a chránit je. Ženy si proto si zasluhují ochranu a uznání, ale jenom tehdy, dokud tomu spolehlivě dostojí. Realizace ženy by tak podle sdíleného obecného přesvědčení měla zůstat ve sféře lidské reprodukce spíše než materiální produkce. To je právě onen normativní tlak spojený s vysokou hodnotou, kterou naše kultura mateřství přikládá. Praktická organizace každodenního života a systém hodnot, který v dnešních západních společnostech dominuje, ovšem hodnotí (fakticky, finančně oceňuje) spíše pracovní výkon a úspěch na trhu práce, tedy produkci materiální, a hodnotu mateřství zbývá měřit oním odkazem k jeho přirozenosti a kulturní symbolice, k jeho nepostradatelnosti.

Individuální volba a nastavení společnosti

Očekávání reprodukční role žen (a materiální produkce mužů) se po dlouhé generace utužovalo i na vyšší úrovni dělby práce, než je soukromé rodinné uspořádání řady domácností. Rodinné konstelace, pokud jde o mezilidské vztahy i dělbu či sdílení péče o domácnost, mohou nabývat velmi pestrých forem. Domácnosti a rodiny, jak to známe i ze svých vlastních zkušeností, organizují své životy podle potřeby a podle toho, jak si to v soužití mezi sebou konkrétní partneři vyjednali. Uspořádání a fungování jednotlivých rodin je tak velmi proměnlivé. Záleží i na fázi rodinného či životního cyklu nebo na situaci, ve které se zrovna jednotlivci ocitne.

Pokud jde o individuální žensství nebo mužství, jednáme spíše podle potřeby konkrétní situace. Žensství a mužství tak nabývá proměnlivých podob nejen při srovnání různých osobností, ale také v jediné lidské biografii. Jak píše socioložka Gerlinda Šmausová⁶, naše identity jsou kolážové, lepíme na sebe a skládáme střípky obrazu vlastního já. Ten je jiný, když je nám sedmnáct, třicet či pětapadesát. Je také jiný tehdy, kdy se doma staráme o malé dítě, nebo například jako lékařka operujeme pacienta, či jako právnička komunikujeme s klientem. Někdy převáží naše odbornost, jindy manažerské schopnosti, ještě jindy třeba pečovatelské schopnosti.

To, k čemu odkazují použité úryvky z rozhovorů a na co poukazuje Harding ve svých třech rovinách společenského nastavení podle genderu, je jistá míra nesvobody, kterou máme při svém rozhodování nebo příležitostech, které se nám nabízejí v rámci společenské struktury. Vedle poměrně flexibilní individuální genderové identity popisuje ještě dvě roviny - dělbu práce a symbolickou rovinu. Náš text již naznačil, že svá rozhodování i životní strategie více či méně vědomě podřizujeme očekáváním a možnostem, které se nám v dané společnosti otevírají. Důležitou součástí sociálních očekávání je společenská dělba práce.

Jak v rozhovorech popisovaly i naše výzkumné participantky, ženy jsou brány primárně jako ty, které patří do soukromé sféry a garantují reprodukci společnosti, pokud jde o starost o děti a domácnost, zatímco muži zajišťují chod veřejné sféry a materiální zázemí svých rodin ve sféře soukromé. Toto dělení však nezůstává v rovině individuálních očekávání či nastavení vlastních životních drah. Na tento model jsou nastaveny i klíčové sociální instituce, jako je zejména trh práce, ale i sama rodina nebo systém vzdělávání. Dělba práce na ženskou a mužskou se promítá do formalizovaných nastavení těchto institucí. Od žen se očekává (a praxí to

6/ Šmausová, Gerlinda: „Současnost nesoučasností: nepřehledné vlnobití feminismů“. In: Vztahy, jazyky, těla: texty z 1. konference českých a slovenských feministických studií, s. 16 – 36. Praha: FHS UK. 2007.

naplňujeme), že i ve veřejné sféře zastanou "lépe" role, které jsou protaženou rukou jejich soukromé domény - pečovatelské, ošetřovatelské, výchova či služby. Muži by naopak vedle oborové specializace na techniku, průmysl a produkci měli obecněji "lépe" zastávat vůdčí pozice. Trh práce počítá právě s takovým uspořádáním. Hledají se spíše flexibilní pracovníci bez závazků, péče o rodinné příslušníky není zohledněna či je přímo přítěží. A zároveň se počítá s tím, že o samotnou „lidskou reprodukci“ bude postaráno jaksí mimo jeho rámec.

Ovšem samotná dělba práce, jakkoli může být omezující nebo nakonec (jakkoli výjimečně) avantgardní v pečovatelské roli muže a pracovní výkoně v roli ženy, ještě sama o sobě nevysvětluje nižší prestiž ženských, feminizovaných povolání a činností.

Nerovný svět ženský a mužský

V hierarchizovaném ženském a mužském světě je "mužské" považováno obecně za hodnotnější než ženské. Sandra Harding vidí až ve třetí rovině genderované sociální struktury - v symbolickém univerzu - jádro problému. Ona třetí, nejvyšší rovina odkazuje ke zvyku západní společnosti kategorizovat věci a jevy kolem sebe do duálních kategorií - opozit, jako je černý - bílý, měkký - tvrdý. Pokud jde o lidské charakteristiky, jako je racionální - emocionální, aktivní - pasivní nebo univerzalistický - partikulární a podobně, umíme jim snadno přiřadit i jejich gender. Spojujeme si racionalitu, aktivitu a univerzálnost (zájem o chod celého světa či přinejmenším státu) s mužskými a naopak emocionalitu, pasivitu a partikulárnost (dílní zájmy, například ochranu vlastní rodiny) se ženskými "vlastnostmi". Z našich rozhovorů právě sem spadají pasáže o akcentovaném mateřství žen, nebo snaha partnera paní Kristýny pracovat za každou cenu více než ona, protože „tak se to má“.

Ovšem navíc, a v tom právě tkví první polovina jádra genderového univerza, jsou tyto dvě linie mužského a ženského přiřazovány i řadě aktivit, činností a jevů, které vlastně s ženstvím a mužstvím nikterak nesouvisí. Trychtýřujeme tedy svět do duálních opozit "ženského" a "mužského" jaksí z principu a ne nutně z opory v každodenní empirické zkušenosti. Přikládáme na svět tuto mířku, abychom mu mohli porozumět; jde ale o porozumění genderované. Své každodenní zkušenosti pak více či méně testujeme na to, zda a jak do oné mířky zapadají a zpětně přizpůsobujeme svá vyprávění a vysvětlujeme zažité události tak, abychom jim porozuměli právě jako součástí genderovaného univerza.

Jak jsme si již vysvětlili, individuální zkušenost je kolážová a proměnlivá. Nastavení dělby práce ženy směřuje (formálními pravidly fungování sociálních institucí, tedy i zákony daných států) do činností spojených s lidskou reprodukcí a materiální produkcí. A nakonec, s odvoláním na (zdánlivou) přirozenost takového uspořádání, je reprodukce pojmenovaná jako ženská a produkce statků jako mužská doména.

Druhá polovina jádra genderového univerza pak vězí v tom, že tento genderově dualizovaný, zúžený svět je hierarchizovaný. Větší váha, prestiž a význam jsou v naší společnosti přikládány racionalitě, aktivitě a univerzalizmu. To jsou ceněné vlastnosti a vážené charakteristiky, které jsou patřičně odměňované. Nacházejí také lepší uplatnění ve veřejné sféře, v mužské doméně, než v reprodukčně cyklické (ženské) soukromé sféře. Tímto způsobem tedy symbolické univerzum, jako třetí nástavbová rovina sociální struktury podle Hardingové, vysvětluje genderové nerovnosti ve společnosti. Logika celého tohoto systému fungování genderového univerza, zahrnujícího všechny tři roviny, nám může pomoci zpětně pochopit i některé individuální strategie a životní rozhodování komunikačních partnerek v našem projektu. I to, že vlastně, zdánlivě ale i prakticky, někdy nemohly jednat jinak.



GENDEROVANÝ SVĚT V ŽIVOTECH VZDĚLANÝCH ŽEN

V rozhovorech jsme se setkaly s náznaky toho, jakými mechanismy se reprodukuje genderový řád, nebo s překážkami, na které vzdělané ženy narazily, když jeho nepsaná pravidla porušily. Vedle již zmíněné snahy manžela paní Kristýny nebyť ve své genderové roli méněcenným (mužem), či jako profesionálka ji zvládnout s exponenciálním nasazením (supermámy) například v životě Moniky nebo Terezy, najdeme i další.

Svým způsobem nás překvapila jistá forma pasivity některých našich komunikačních partnerek, pokud jde o přístup k hledání pracovního uplatnění po skončení školy. Jakkoliv například Tereza chodila při studiu dlouho na brigádu do firmy, ve které získávala oborovou praxi, neučinila už ten krok, aby se vedoucího sama zeptala, zda by jí nabídl místo, a jen konstatuje, že práci tam pak dostal nějaký kluk, což sama vnímala trochu jako její nedocnění. Genderové univerzum přitom funguje právě takto. Je důležité uvědomit si jeho pravidla, aby člověk došel k osvobozujícímu poznání, že se svým problémem, doposud řešeným po vlastní ose, v tom zdaleka není sám, přesněji sama.

Genderový stereotyp (mladé) poslušné, šikovné, snaživé dívky, která je ovšem pasivní a vyčkává, co jí okolí nabídne, nezapadá do toho, jak je institučně nastaven trh práce. Ten je, navíc silněji v době nouze o pracovní místa, nastaven na hledání pracovních sil, od kterých se očekává aktivita, průbojnost a výhledově také nepřetržitě angažmá (tzn. bez rodinných "závazků"). Navíc, jak potvrdila řada našich komunikačních partnerek, své pracovní místo většinou sehnaly přes známosti a na doporučení spíše než otevřenou soutěží v konkurencích.

Stáňa nakonec našla práci "s lidmi", která jí, jak popsala, na rozdíl od oboru, který si vybrala jako poslušná dcera svého otce na jeho doporučení v oblasti působení jeho rodinné firmy (stavebnictví), vyhovovala. V jistém smyslu se tedy i Stáňa nakonec podařilo najít vlastní cestu, překročit očekávanou poslušnost a loajalitu k rodinnému podniku. Zůstává však otázkou, zda by se k podobnému kroku odhodlala, i kdyby měl otec rodinnou firmu v méně maskulinním oboru a kdyby si osobnostně v práci lépe sedli (Stáňa svůj odchod charakterizovala i jako emancipaci od jeho vlivu a autoritářské osoby).

(Stáňa o hledání práce): "Nechtělo se mi prostě nikam stěhovat, no, chtěla jsem zůstat v Brně, taky abych byla s rodičema, nebo abych byla v kontaktu s rodičema, tak se mi nechtělo nikam jít cestovat. Já spíš radši jsem doma, nebo že mám prostě stálý místo a tak prostě asi rok jsem hledala práci, nakonec jsem začala pracovat u tatky ve firmě. Mezitím jsem měla nějaký brigády, ale jenom abych si přivydělala, něco abych prostě z něčeho mohla žít. Tak potom jsem nastoupila u táty a tam

jsem dělala asi tři, čtyři měsíce? Nějak tak. Takže jsem mu pomáhala s prací ve firmě, no a to já mu pomáhám i doteďka, jsem mu třeba vyřizovala různé e-maily a tak podobně. Ale zas to nějak nevycházelo s tatkou, nebo jakože, s tátou pracovat je takový složitý, on je takovej pedant, takže jsem byla ráda za tady tu pozici, co tady mám, no a za kolektiv a tak“. (Stáňa, 28 let)

Najít ovšem cestu k dobré práci, která funguje, není tak snadné jako si říci jen – já budu aktivní, neponechám nic náhodě. Ludmila, Monika, Lenka nebo Veronika byly rozhodně akční a cílevědomé ženy. Narazily však na řadu jiných nesnází. Lenka a Veronika žijí na malé vesnici daleko pracovních příležitostí velkoměst. Jakkoliv mají obě výraznou podporu od svých partnerů, jsou limitovány nutností za prací dojíždět a, každá jinak, konfrontovány se svou mateřskou rolí. Lenka má tři děti a tak zvolila v regionu, kde se jezdí do práce nejpозději na sedmou ranní hodinu, práci na částečný úvazek, navíc v hůře placeném státním sektoru, aby zvládla ráno alespoň odvést děti do škol a školek (vyzvedávají je prarodiče). V době rozhovoru jednatřicetiletá, vdaná, bezdětná Veronika byla naopak nejdříve propuštěna jako mladší při "optimalizaci pracovních míst" v krachující firmě z jejího oboru, následně v několika konkursech odmítnuta s odůvodněním, že hledají někoho na delší dobu a že ona jim "frkne na mateřskou" nebo že explicitně chtějí raději muže. Obě ženy, Lenka i Veronika, se requalifikovaly a jsou zaměstnané v oborech, které "lépe sednou" očekávané ženské kariéře. Lenka pracuje jako hospodářka na základní škole, takže vedle zkrácené pracovní doby k dovozáce dětí i svému dojíždění nemusí řešit hlídání dětí o prázdninách. Veronika pracuje jako pedikérka v lázeňském regionu a o práci ani dobrý výdělek nemá nouzi.

Něco jiného zažily podle svého vyprávění Ludmila a Monika. Obě mají za sebou úspěšnou profesionální kariéru, jsou aktivní a způsobem odpovídajícím vysokému vzdělání cílevědomé. Každá z nich narazila na jiný druh komplikací. Monika stoupala v kariérním žebříčku, hodně cestovala a trávila v práci veškerý svůj čas, ale v jednu chvíli si řekla, že potřebuje pauzu. Paní Ludmila, která pracovala ve zdravotnictví, a které zodpovědné, náročné posty nečinily problém, narážela na překážky kladené vedoucími muži - interpretovala to tak, že nesnesli vedle sebe ženu, která by byla schopnější než oni sami a brali ji jako ohrožující. Jeden ze šéfů jí dokonce neumožnil doplnit si další vysokoškolské vzdělání - prý to nejde, aby je měla vyšší než on. Zejména paní Ludmila nabourávala jistoty genderového řádu svým mužským nadřízeným a kolegům, jak profesionalitou (dobrým pracovním výkonem a kvalifikací), tak zejména tím, že byla ženou, která vedle této pracovní kariéry bez komentáře zvládala i péči o své dvě děti, přitom i její manžel pracoval jako vedoucí odborný pracovník ve zdravotnictví. Paní Ludmila narazila na nejsilnější bariéru v pracovním uplatnění své kvalifikace po úraze, kdy se navíc s rodinou odstěhovali, a dostala se mimo zónu známých, kteří by jí mohli práci doporučit či ji představit vlivným lidem. Naopak na ni, podle vyprávění paní Ludmily, při konkursech opět nahlíželi jako na konkurenci a neřádaný problém v jinak mnohdy připravených výběrových řízeních "jen tak na oko".

MÍSTO ZÁVĚRU: VZDĚLÁNÍ JAKO PŘÍLEŽITOST ANEBO PŘEKÁŽKA?

Dosud jsme se věnovaly tomu, jak okolnosti a nastavení společnosti spolu s očekávanými kladou vzdělaným ženám, ale nejen jim, do cesty spíše překážky, než že by nabízely prostředky, jak je překonávat. Také jsme popsaly, že některé ženy snadno přijímají svou mateřskou roli a obecněji genderovanou ženskou životní dráhu a vnoří se do ní, zatímco jiné k rodičovství přistupují kariérem - jako k etapě, ve které mohou dosáhnout „úspěchu“, nebo je v něm třeba dokázat své ženské kompetence. Další ženy však braly své potenciální či uskutečněné mateřství sputané s ženskou péčí jako ústupek, daň či v jistém smyslu příkoří, které jim ovšem nezbyvá než dennodenně překonávat, pokud si chtějí spokojený rodinný život udržet. I když se ukazuje, že vysoké vzdělání nás nevymaní z mantinelů genderově nerovně nastavených vztahů, přece jen může přinášet ženám i jistý druh zvýhodnění

Rodičovská péče jako konkurenční výhoda

Nastavení naší společnosti a podmínek na trhu práce neumožňuje, či přinejmenším komplikuje možnosti využít vzdělanostního kapitálu řady vzdělaných žen na trhu práce. Paradox, který přináší genderové nastavení společnosti, tkví i v odvrácené straně mince onoho nerovného nastavení. Vysoké vzdělání ženy svým způsobem znevýhodňuje oproti stejně vzdělaným mužům, přece jen ale přináší ženám – matkám jakési zvláštní výhody, jak se v našich životních příbězích objevilo. Tyto výhody mohou být dvojího druhu. Jednak tkví většinou v lepším materiálním zabezpečení – i proto, že vzdělané ženy zakládají často rodiny se vzdělanými muži, což se v českém prostředí přece jen promítá i do ekonomických poměrů rodiny. Dále vyšší vzdělání ženám otevírá možnost rozhodovat se mezi více životními strategiemi.

Vedle znalostí, kompetencí a rozhledu formální vzdělání (roky strávené studiem) rodinám přináší, ovšem nikoliv garantuje, i něco jako dobré bydlo. V tomto smyslu se vyšší vzdělání žen v českém prostředí vyplácí opravdu ve velmi tradičním pojetí ženské vzdělanosti jako cesty k „dobré partaji“, jak vykládaly ženské vzdělanostní aspirace některé konzervativní teorie⁷. Vzdělání otvírá ženám sňatkové (či partnerské) příležitosti. Ukazuje se sice, že toto zcela neplatí (pro velmi vzdělané ženy

^{7/} Genderově vnímavým i necitlivým přístupům k vysvětlení vzdělanostních nerovností se věnovala například: Šmídová, Iva. „Muži na okraji? Marginalizovaní mladí muži bez vzdělání“. Gender – Rovné příležitosti – Výzkum, ročník 9, č. 2 (2008): 22–28.

je jejich vzdělanostní kariéra spíše hendikepem) a že vzdělanostní homogamie, jak se říká tomu, že se pravděpodobněji berou partneři se stejným stupněm vzdělání, než se vzděláním rozdílným, se reprodukuje i po jiných liniích než jen výběrem partnera v ročníku. Každopádně naplnit (materiální) představy rodinného života v domku či vlastním bytě se rodinám našich komunikačních partnerek spíše dařilo, a jistě k tomu přispělo období dvoukariérového příjmu v kvalifikované práci, nebo jeho vyhlídky. Ať už byly majetkové či statusové ambice či představy žen v našich rozhovorech jakékoliv, vzdělání hrálo roli. Ženy, které by „byly na peníze“, najdou naplnění své představy s dobrou vzdělanostní kvalifikací přece jen asi snáze, než když vzdělání postrádají.

Vysoké vzdělání však přináší i jinou relativní výhodu, která se jen tak nepoštěstí mužům, ale opět v ní jde o velký spoleh na tradiční dělbu genderových rolí. Tou je jakýsi symbolický úkryt v mateřské či rodičovské péči žen. Tato příležitost legitimně se vyvázat ze zaměstnaneckých povinností se opírá o fakt, že v drtivé většině případů je u nás stále primární pečující osobou o malé dítě matka. Vzdělaná profesionálka, která hned po absolutoriu začne budovat svou pracovní kariéru, má v mateřství legitimní zadní vrátka. Může vycouvat z plného pracovního nasazení a dát si přestávku, kterou okolí uznává jako plnocenné naplnění životní etapy. K tomuto vnímání mateřské péče odkazovaly i ženy v rozhovorech. Popisovaly, že když se jim v práci podařilo dosáhnout svého, nastal podle jejich názoru „čas na rodinu“ – „čas na změnu“. Ona zadní vrátka jsou zde vyjádřením možnosti, volby, která se otevírá, vzhledem k genderovému řádu, právě jen ženám – matkám. Pro ně totiž jejich rodičovská role stále představuje nejen legitimní, ale i očekávanou a vlastně vyžadovanou životní etapu. Monika tak popisuje, že si po šestnáctihodinových pracovních směnách zvolila etapu rodinného odpočinku.

Zůstává otázkou interpretace, zda mateřství vnímáme spíše jako útěk před selháním v konkurenčním prostředí trhu práce (tomu příběhy našich komunikačních partnerek spíše nenasvědčují, ale někdy to i tak může být) nebo právě jako příležitost „dát si pracovní pauzu“, kterou mají zvláště vzdělané ženy oproti mužům jako životní konkurenční výhodu. Jak víme, je ovšem také poměrně draze vykoupená materiální závislost na muži a zkušenostmi z návratu do pracovního procesu, když děti odrostou. Být opakovaně odmítaná či nucena přijmout druhořadou práci na sebedůvěře nepřidává. To je ovlivněno také českou praxí velmi dlouhé rodičovské „dovolené“.

V případě návratu z rodičovské dovolené pak někdy bylo „mateřství“ žen legitimním argumentem pro zkrácený úvazek či volbu méně náročného zaměstnání, nepřispívajícího k rozvoji kariéry. I když šlo třeba jen o z nouze ctnost, ve svém mateřství měly silnou strukturální oporu. Pro ženy, které doma čeká takzvaná druhá směna, je vysvětlení, že potřebují takovou práci, kde je „klídek“, aby domů chodily „s čistou

hlavou“, přístupem snadno obhajitelným i před nejbližším okolím. Tak to bylo třeba v případě Kamily se čtyřmi dětmi, zaměstnané v neziskovce nebo recepční Terezy, ale i u zatím bezdětné pedikérky Veroniky, kde „čistá hlava“ vyvažovala alespoň fakt, že kvalifikovanou práci v oboru v regionu s vysokou nezaměstnaností ne a ne najít. Symbolickou váhu svého mateřství ženy používají i jako ospravedlnění situace, kdy se svým pracovním místem nejsou samy zcela spokojené, kdy je práce nenaplní – ovšem je to vyváženo právě energií, která jim tak zbyde na jejich domácí ženskou a mateřskou roli.

Ženská péče jako z nouze ctnost?

Určitě stojí za to věnovat pozornost také očekáváním, která vzdělané ženy se svojí pracovní drahou spojují. Někdy se pochopitelně kariéra matky a profesionálky kloubí obtížněji. Třeba matka čtyř dětí, Kamila, před svými nejbližšími příbuznými jen obtížně obhajovala své zaměstnání na zkrácený úvazek a mimo obor svého vzdělání - učitelství. To bylo rodinou bráno jako respektovaná profese. I v jejím případě do jisté míry šlo o onen „luxus“ možnosti volby. Rodina Kamily nezávisela na jejím finančním přínosu do rodinného rozpočtu a její vysoké vzdělání jí otevřelo poměrně široký vějíř nabídek uplatnění. Sama však považovala za klíčové ve svém uplatnění na trhu práce spíše to, aby v práci mohla dělat něco jiného než to, co doma, aby se od domácích činností odraagovala.

Pro ženy, na které padne každodenní starost o děti, nastane koloběh zpětných zdůvodnění, proč byla jejich volba vlastně nakonec správná. Postupným přijímáním dílčích rozhodnutí rodina zabředává více a více do konvenční genderové dělby a jen nesnadno nachází jiné cesty. Trh práce je k tomu uzpůsoben a počítá s tím, že na začátku rodiče stojí před volbou kombinace pracovní kariéry dvou profesionálů s jejich rodinnou drahou. Požadavek na obstarání financí nejčastěji padne na otce rodiny, může být spojen s kariérním postupem, ale i s dojížděním a dlouhou pracovní dobou. Důsledkem snahy o skloubení práce a rodiny v životních drahách žen je tak často zcela racionální ústup od vysokých kariérních ambic. V našich rozhovorech se ukázalo se, že dvojí kariéru se dvěma dětmi bez kompromisů dělat spíše nejde. Vysvětlení, že vzdělané ženy-matky na pracovní kariéru rezignují, protože o ni vlastně ani moc nestojí, by však bylo výrazným zjednodušením. Mnohdy jim moc jiných voleb nezbyvá – vzhledem ke strukturálnímu nastavení společnosti, konkrétně nedostatku institucionální péče o děti i k požadavkům a představám zaměstnavatelů o ideálním pracovníkovi. Náročná „druhá směna“ doma, jak se říká domácí zátěží žen, vede ženy k tomu, že v první směně (placené práci) hledají méně náročnou pozici.

Očekávání Stáni, Ivy nebo Terezy ohledně skloubení partnerovy a vlastní životní dráhy také ukazuje, že původní představy bezdětných žen o tom, že „on mě bude žít“ či „já potřebuju, aby on vydělával“, mohou být praxí mnohdy výrazně pozměněny, například nutností stát se samoživitelkou, nezaměstnaností partnera či zdravotními komplikacemi. Na druhou stranu se může ono lpění na oddělených, neprostupných sférách promítnout až do formy života v úplně oddělených světech žen a mužů.

Závěrem je užitečné si připomenout, že to, jak je společnost genderově nastavená, může v jistých situacích přinášet určité výhody, které se ovšem v jiném úhlu pohledu mohou jevit také jako výrazně znevýhodňující. Praxe, kdy na rodičovskou dovolenou odcházejí ženy, je tedy znevýhodňující v dalším uplatnění profesionálek na trhu práce. Zároveň zatím stále poskytuje těmto ženám, na rozdíl od mužů, uznávané ospravedlnění při odchodu z trhu práce.

PŘÍLOHA: MEDAILONKY ŽEN Z ROZHOVORŮ

Šestadvacetiletá **Iva** je bezdětná a žije ve velkoměstě s přítelem, s finanční pomocí rodičů. Vystudovala zdravotní obor, ale přivydělává si psaním. Hledání zaměstnání se příliš nevěnuje, doplňuje si manažerské vzdělání. Zatím ji finančně podporují rodiče, později očekává materiální podporu od partnera. V budoucnosti by ráda zůstala v domácnosti.

Paní **Janě** je 35 let a s manželem mají dvě děti. Má magisterský titul z humanitních věd, žije ve velkém městě. Už při studiu se věnovala poradenství, v němž po nějakou dobu pokračovala i profesionálně. Poté, co se přestěhovala do jiného města, však měla velké problémy najít zaměstnání, pro které měla praxi. Nakonec našla místo v neziskové organizaci, kde pracuje na poloviční úvazek. Tato práce není naplněním Janina snu, umožňuje jí však skloubit zaměstnání s péčí o děti a zároveň udržet finanční standard rodiny.

Sedmatřicetiletá paní **Kamila** je vdaná a má čtyři děti, žije ve velkém městě. Má pedagogické vzdělání, ale pracuje na poloviční úvazek v neziskové organizaci. Ač si rodina paní Kamily přála, aby pracovala spíše jako učitelka, paní Kamila zvolila kariéru v neziskové organizaci, která jí naplňuje více než učitelství. Práce na částečný úvazek a prorodinný přístup neziskové organizace jí zároveň umožňuje skloubit zaměstnání a péči o rodinu.

Paní **Kristýna** má padesát let, je vdaná a má dospělého syna. Žije ve velkém městě. Úspěšně dostudovala vysokou školu ekonomického zaměření, v níž měla možnost věnovat se tomu, co ji bavilo - jazykům. Zdokonalila se tehdy v ruštině a angličtině a nastoupila do většího podniku. Po mateřské dovolené se na pracoviště vrátila, za krátkou dobu však podnik zanikl. Paní Kristýna si přivydělávala překlady, bohužel se jí však nedařilo najít práci, která by odpovídala jejímu vzdělání. Zkusila tedy pracovat jako prodavačka v hypermarketu, kde jí bylo přislíbeno povýšení. Když zjistila, že se jej pravděpodobně nedočká, odešla učit na základní školu. Přivydělávat si překlady, které jí bavily nejvíce, již nemá čas.

Paní **Lenka** bydlí na vesnici v rodinném domě. Pracuje ve městě vzdáleném 10 km od místa, kde žije. Je jí 34 let, je vdaná a má 3 děti. Dvě z nich navštěvují základní školu, nejmladší dcera chodí do školky. Paní Lenka po střední škole vystudovala obchodní nástavbu a soukromou vyšší odbornou školu právně-obchodního zaměření. Účetnictví, kterému se věnovala, ji velmi baví. Už v průběhu mateřské dovolené se dovzdělávala, aby si po návratu na pracovní trh rychle stihla najít vyhovující práci. V současnosti pracuje jako hospodářka na základní škole. Současné zaměstnání volila hlavně s ohledem na možnost skloubení práce s režimem péče o děti.

Osmatřicetiletá **Lucie** vystudovala vysokou školu informaticko-matematického směru se zaměřením na vzdělávání. V době, kdy Lucie absolvovala, se jednalo o velmi perspektivní obor a Lucie neměla se sháněním zaměstnání problémy. Vypracovala se na prestižní pozici ve velké IT firmě, kde pracovala až do nástupu na mateřskou dovolenou. K možnosti brzkého návratu do práce neměla paní Lucie nikoho z rodiny, kdo by mohl dítě pohlídat a bylo pro ni nepřijatelné, aby péči svěřila jiným lidem. Aby mohla skloubit péči o dítě s prací, začala hledat méně náročnou práci na kratší úvazek. V současnosti pracuje na poloviční úvazek jako učitelka na základní škole. Bydlí ve velkém městě.

Ludmile je padesát tři let, má řadu kvalifikací a nadprůměrné vzdělání ve svém pracovním oboru, ve zdravotnictví. Je vdaná, má dvě dospělé děti a žije v menším městě. Po vážném úrazu a téměř dvouleté rekonvalescenci, navíc spojené s tím, že se rodina přestěhovala, se paní Ludmila ocitla v pozici žadatelky o zaměstnání, kterou si přehazovali jako horký brambor. V jejím oboru byla řada pracovních míst obsazována spíše přes známosti, na úřadu práce nevěděli, co s ní, neboť na všechny nabídky byla příliš kvalifikovaná. Nedávno úspěšně absolvovala výběrové řízení na pozici, kterou sama objevila a která odpovídala její kvalifikaci.

Pětatřicetiletá **Monika** je vdaná a má dvě děti. Žije v rodinném domku za městem. Vystudovala vysokou školu textilní. Po sérii zaměstnání, kdy pracovala mimo jiné na náročnou pozici manažerky obchodu s oděvy, nastoupila plánovaně na rodičovskou dovolenou. I při ní však pokračovala v pracovních aktivitách, nabízela poradenské služby a vedla malý internetový obchod. V současnosti je v domácnosti a hledá práci, která bude odpovídat jejímu vzdělání a praxi.

Osmadvacetiletá paní **Stáňa** vystudovala vysokou školu zaměřenou na stavebnictví. Po absolvování pracovala nějakou dobu v otcově stavební firmě, zaměstnání ji však nenaplňovalo. Možnost sehnat práci v oboru, který Stáňa vystudovala, bylo v té době velmi problematické. Paní Stáňa si přála pracovat s lidmi a pomáhat jim, po stresujícím období shánění práce tedy nastoupila jako asistentka a recepční do soukromé firmy ve městě, kde vyrůstala a bydlí.

Devětadvacetiletá **Tereza**, toho času bezdětná a žijící ve velkoměstě, vystudovala vyšší odbornou školu personalistického zaměření. K této škole po čase přidala studium zemědělského směru, které úspěšně ukončila magisterským titulem. Při škole pracovala brigádně ve firmě v oboru, který studovala. Po ukončení studia však zaměstnavatel vyjádřil obavu, že paní Tereza brzy odejde na mateřskou dovolenou a zaměstnanecký poměr nabídl někomu jinému. Paní Tereza poté začala pracovat na velmi náročnou pozici v projekční firmě, z níž nakonec odešla z rodinných důvodů - rozhodla se otěhotnět a trávit více času s přítelem a jeho synem. Našla si proto klidné místo jako recepční.

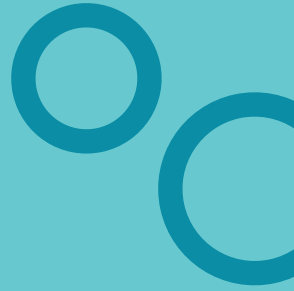
Veronika, které je jednatřicet let, vystudovala průmyslovou ekologii na vysoké škole. V současnosti je vdaná a bezdětná, žije na vesnici. Po ukončení vysoké školy byla vedená na úřadu práce, následně nastoupila na místo odpovídající její kvalifikaci. Z důvodu restrukturalizace podniku byla propuštěna a opět nezaměstnaná, tentokrát dva roky. Rozhodla se rekvalifikovat a nyní pracuje na živnostenský list jako pedikérka. V práci je spokojená, má zde „čistou hlavu“. Uvažuje nad dítětem a ke kvalifikované práci se chce vrátit po návratu z rodičovské dovolené.

Paní **Zuzaně** je 29 let. Vystudovala několik vysokých škol humanitního zaměření, ze kterých získala dva bakalářské tituly a jeden titul magisterský. Je vdaná, bezdětná a žije v malém městě. Pracovala jako učitelka na základní škole. Poté, co pracovní místo opustila a hledala si nové zaměstnání, byla při pracovních pohovorech často odmítána z důvodu „překvalifikovanosti.“ Pustila se proto do podnikání (například jako finanční či kosmetická poradkyně). V současnosti mají s manželem vlastní obchod, ve kterém ale z legislativních důvodů nemůže být zaměstnána. Oficiálně je tedy na úřadu práce vedena jako nezaměstnaná.

OBSAH

Úvod	3
Hráčky znalé pravidel? Mezi rodinou a zaměstnáním	5
Předjímání ženské životní role zaměstnavateli	6
Proč je péče stále ženskou prací?	8
Předjímání ženské životní dráhy samotnými ženami	10
Návraty do zaměstnání: sladění kariéry a rodiny	13
Cesty matek: tradice, ambice, seberealizace	15
Tradiční ženská biografie	15
Pracovní emancipace ženy versus tradiční očekávání zaměstnavatele ..	16
Vysoké pracovní i rodinné nasazení vše sladit	17
Gender v praxi	19
Supermámy a jiné možnosti	20
Dobře využitě vzdělání?	21
Institucionalizovaný gender	24
Svět ve více rovinách	24
Individuální volba a nastavení společnosti	26
Nerovný svět ženský a mužský	27
Genderovaný svět v životech vzdělaných žen	29
Místo závěru: vzdělání jako příležitost anebo překážka?	31
Rodičovská péče jako konkurenční výhoda	31
Ženská péče jako z nouze ctnost?	33
Příloha: medailonky žen z rozhovorů	35





Vydala: FSS MU, Joštova 10, 602 00 Brno
1. vydání, 2013