

BodlÁková, Lenka

Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené

Studia paedagogica. 2012, vol. 17, iss. 2, pp. [127]-137

ISSN 1803-7437 (print); ISSN 2336-4521 (online)

Stable URL (DOI): <https://doi.org/10.5817/SP2012-2-9>

Stable URL (handle): <https://hdl.handle.net/11222.digilib/125668>

Access Date: 16. 02. 2024

Version: 20220831

Terms of use: Digital Library of the Faculty of Arts, Masaryk University provides access to digitized documents strictly for personal use, unless otherwise specified.

BUDOVÁNÍ KARIÉRY MLADÝCH ŽEN V KONTEXTU MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

YOUNG WOMEN'S CAREER CREATION IN THE CONTEXT OF MATERNITY LEAVE

LENKA BODLÁKOVÁ

Abstrakt

Príspevok predstavuje výsledky analýzy kvalitatívneho výskumu realizovaného v biografickom designu, jež sledovalo budování kariéry mladými ženami v kontextu jejich role matky. Výsledky analýzy zachycují, jakým způsobem ženy přistupují ke své roli matky v rámci budování své kariérní dráhy, jakým způsobem řeší potenciální souběh rolí a jak se do podoby jejich kariérní dráhy promítají jejich priority, sny a cíle.

Klíčová slova

kariéra, role matky, mateřství, rodičovská dovolená, konflikt rolí

Abstract

This paper presents the results of a qualitative research study that uses the biographical method to observe how young women create their careers in the context of their motherhood. The results demonstrate how women handle their roles as mothers while creating their careers; how they solve the possible concurrence of both roles; and how their priorities, dreams, and aims influence their career paths.

Keywords

career, the role of a mother, motherhood, parental leave, conflict of roles

Úvod

S postupně se proměňující rolí ženy v současné společnosti úzce souvisejí také změny v oblasti toho, jak ženy vytvářejí svoji kariérní dráhu a jak se podílejí na jejím směřování. Na první pohled se může někomu zdát slovní spojení žena a kariéra poněkud kontrastní, neboť v tradičně orientované společnosti bylo přirozené přisuzovat ženě spíše roli matky a pečovatelky než pracovní místo na mnohdy vrcholových a řídicích pozicích (Janoušková, 2008). Kariéra ženy má svůj specifický vývoj, pro který je ve chvíli, kdy se ženy dostanou do role matky, stále typické především přerušování kariéry. Právě postoj k mateřství ovlivňuje celkovou dynamiku kariéry ženy, jak před vlastním naplněním role matky, tak poté, co se ženy vrací na trh práce. Vedle role pracující ženy naplňuje žena také roli matky, přičemž skloubení obou těchto rolí může vést k jejich konfliktu.

Snaha o co nejlepší slučitelnost rodiny a zaměstnání má svoje opodstatnění nejen v tom, že možnost svobodné životní volby patří k základním lidským právům, ale i ve skutečnosti, že rodina a práce představují dva systémy, které jsou na sobě v podstatě vzájemně závislé. První je místem reprodukce a tvorby lidského kapitálu, druhý produkuje materiální zajištění společnosti. Vývoj kariéry mladých žen je často podrobován hodnocením společnosti, kdy především blízké okolí ženy nahlíží na způsob budování její kariéry pohledem odrážejícím aktuální nastavení veřejného mínění.

Typy kariér žen v kontextu jejich mateřství

V souvislosti s péčí o dítě v raném věku dochází velmi často k přerušování kariéry (např. Bartáková, 2009; Hašková, 2005), jež je typicky spojováno s rolí matky, jejíž kariéry se přerušování týká. Paralelní prožívání role matky a ženy s určitou kariérní dráhou přitom může vést až ke konfliktu rolí, které ženy prožívají. Než však budeme hovořit o střetu rolí a různých přístupech k jeho řešení, zastavme se u klíčového pojmu, tedy co je pro nás kariéra.

Při vymezení tohoto pojmu vycházíme z pojetí Bělohlávka (1994) inspirovaného Superem, který chápe kariéru jako životní dráhu v profesionální oblasti života člověka, během níž získává nové zkušenosti, rozvíjí svůj osobní potenciál, a to s cílem realizovat se (Bělohlávek, 1994; dále např. Štikar, 2003; Matulčíková, Matulčík, 2009). Super (podle Bělohlávka, 1994) doporučuje vnímat pracovní kariéru spolu s předprofesionální i postprofesionální etapou života jedince, což koresponduje s pojetím kariéry jako součásti životní dráhy člověka. V souladu s tímto pojetím byla kariéra sledována také u respondentek tohoto výzkumného šetření. Zohledněno bylo období přípravy na povolání stejně jako období jejich nezaměstnanosti, které taktéž chápeme

jako součást profesní kariéry. Kariéru tedy definujeme jako profesní dráhu v životě ženy, jejíž součástí pro nás jsou také omezení v kariérovém rozvoji.

Typologii kariéry nabízí například Štikar (2003), který zohledňuje specifčnost kariéry žen, neboť jejich kariérní dráha může být značně ovlivněna především mateřstvím a orientací na péči o dítě a rodinu. To může ženu omezovat v míře angažovanosti ve vztahu k aktivitám, které by podporovaly její kariérní vzestup. V souvislosti s mateřstvím a jeho vlivem na kariéru ženy pak lze rozlišit několik typů ženské kariéry (ibid.). Jako první jmenujme **kariéru konvenční**, pro niž je charakteristické krátké období pracovní aktivity, jež trvá pouze do té doby, než žena vstoupí do role manželky. Sňatkem tedy její kariéra končí. Konvenční kariéra má velmi tradiční a konzervativní charakter a souvisí s tradičním pojetím role ženy. Je zřejmé, že tento typ kariéry není dostačující pro dnešní kariérní dráhy žen, a proto se nabízí druhý typ kariéry ženy, takzvaný **typ dvoustopý**. Na rozdíl od předchozího typu v tomto případě žena opouští své zaměstnání až ve chvíli, když se stane matkou. Po porodu pečuje o své dítě pouze po dobu mateřské dovolené, načež nadále pokračuje ve výkonu povolání. Kariéra v tomto typu tak v podstatě není přerušena, respektive pouze na velmi krátkou dobu. Tento typ kariéry se prosadil až v posledních letech a jeho zastoupení je mezi ženami marginální. Dvoustopou kariéru preferují především ženy zastávající významné pozice například v managementu, ženy lékařky či podnikatelky, nebo ženy, místo kterých nastoupil na rodičovskou dovolenou otec dítěte. Pečovat o dítě pracovně vytížené ženy může vedle otce také prarodič či placená chůva (srov. např. Farková, 2009). Ve třetím typu kariéry se pak žena vrací zpět do zaměstnání až tehdy, když dítě její péči nepotřebuje. Tato doba přitom může být různě dlouhá – její délku subjektivně stanoví sama matka, a to výběrem zákonem stanovené doby rodičovské dovolené od dvou do čtyř let věku dítěte. Jedná se o **přerušovanou kariéru**¹, která může být zastavena i několika mateřskými dovolenými (srov. např. Štikar, 2003; Farková, 2009).

Jsou to právě poslední dva jmenované typy kariér žen, které jsou blízké současnému postoji dnešních matek. Ženám tak umožňují naplňovat jak roli matky, tak profesní roli zároveň, což můžeme chápat jako strategii řešení případného konfliktu rolí². Například Hanzalíková (2011) spatřuje v přítomnosti těchto dvou rolí v životě ženy určitý handicap, a to v podobě

¹ Přerušovaná kariéra je typická také pro účastnice výzkumného šetření, kdy vzhledem k intenzitě budování jejich kariéry a charakteru vypořádání se s konfliktem rolí rozlišují kariérní typ „odpočínuté zaměstnankyně“ a „balancující ženy“.

² Konflikt rolí nastává u ženy v případě, kdy její identifikace s rolí matky je silnější či naopak slabší než identifikace s rolí zaměstnankyně. Žena se snaží uspokojit své (kariérní) potřeby a zároveň vyhovět očekávání společnosti, která nastavuje normu správné péče o dítě, což může vyústit v konflikt rolí (Jandourek, 2007).

dvou paralelních kariér. Jedna představuje výkon zaměstnání, druhá „výkon“ v rodině (Hanzalíková a kol., 2001). Přestože je žena ve svém rozhodování o přerušení kariéry do určité míry ovlivněna společenskými konvencemi či stereotypy, je to především ona, kdo rozhoduje o podobě své kariéry.

Metodologie výzkumu

Cílem tohoto výzkumu bylo rozkrýt podstatu budování kariéry očima žen, které současně zastávají roli matek. Hlavní výzkumná otázka zněla: *Jak mladé ženy zastávající roli matky budují svou kariérní dráhu?* Realizované kvalitativní šetření bylo koncipováno v biograficky laděném designu, podle jehož náležitostí bylo postupováno během získávání i zpracování dat. Sběr dat má v tomto výzkumném přístupu probíhat v autentickém prostředí s cílem získat co možná nejpřesnější a detailní obraz zkoumaných jevů a problémů (Švaříček, Šedřová a kol., 2007). Sběr dat byl proto realizován jako série osobních setkání, odehrávajících se nejčastěji přímo v domácnostech jednotlivých respondentek. Hlavní metodou sběru dat se staly kumulativní polostrukturované rozhovory. První setkání mělo především mapující charakter, což znamená chronologické vyprávění o vzdělávání, profesním startu, přerušení kariéry a pracovních nepřízních. Druhá schůzka s respondentkou, která proběhla po analýze dat z prvního rozhovoru, sloužila k ujasnění a doptání se na konkrétní pasáže z prvního sezení.

Respondentky (výzkumný vzorek tvořilo osm žen) byly vybírány podle několika kritérií. Jedním z těchto kritérií byl věk, jehož horní hranice nesměla překročit 35 let. Takto vymezená věková hranice koresponduje s vymezením tří fází vývoje kariéry mladých žen. První fáze představuje vstup na trh práce a je vymezena nejčastěji věkovým obdobím od 18 do 25 let. Druhá fáze je přerušení kariéry, a to odchodem z trhu práce na mateřskou a rodičovskou dovolenou. A konečně třetí fáze představuje návrat z rodičovské dovolené na trh práce (Vágnerová, 2001). Dalším z kritérií byla probíhající či maximálně rok ukončená rodičovská dovolená, a to bez ohledu na její načasování v souvislosti s předcházejícím či následujícím zaměstnáním. Dalším indikátorem výběru respondentek byla alespoň jedna negativní pracovní zkušenost, v jejímž důsledku došlo ke kariérové změně. Stejně tak byly respondentky vybírány podle toho, aby jejich zaměstnání probíhalo v takových segmentech trhu práce, které jsou typické vysokou zaměstnaností žen³.

³ Segmenty s vysokým podílem zaměstnanosti žen jsou především školství, zdravotnictví, administrativa, služby (ČSÚ, 2011).

Posledními dvěma kritérii výběru bylo ukončené minimálně středoškolské vzdělání a to, aby respondentky žily v manželství, případně kohabitaci.

Veškerá získaná data byla nahrávána na diktafon a následně přepsána. V ucelené podobě byla nabídnuta každé respondentce ke korekci, které žádání nevyužila. Poté následovalo zpracování dat formou otevřeného a axiálního kódování. Během analýzy a interpretace dat byla zachována anonymita respondentek tak, že všechna jména, názvy institucí i měst byly změněny či vynechány.

Budování kariéry v kontextu role matky

Přestože se myšlení společnosti značně posunulo směrem k pracovní rovnosti mezi muži a ženami, mnoho žen se stále potýká s jistými dilematy. Tato dilemata vyplývají jak ze široké škály možností studia a posléze uplatnění na trhu práce, tak z očekávání společnosti či stereotypů myšlení, že jediná správná péče o novorozence a batole je ta mateřská. Tento konflikt rolí při budování kariéry, způsobený touhou po seberealizaci v zaměstnání a zároveň touhou pečovat o děti, potažmo se postarat o chod rodiny, prožívala také většina aktérek výzkumného šetření. Z dat totiž vyplynulo, že je možné rozdělit respondentky do dvou skupin, a to na základě několika kritérií (která jsou zmíněna v níže uvedené tabulce č. 1), jež reflektují sledované hodnoty a priority respondentek a míru aktivity, s níž přistupují k jejich naplňování.

Těmito kritérii, která rozdělují respondentky a jejich způsoby budování kariéry realizované v rámci nepříznivé pracovní situace (NPS), jsou **kritéria vnitřní** či subjektivní a **kritéria vnější** neboli objektivní. Mezi **kritéria vnitřní** na základě analýzy dat řadíme *hodnoty a priority*, které v životě mladých žen zaujímají důležitou roli při budování kariéry. Druhým vnitřním kritériem jsou pak *snhy a přání*, které představují jakýsi hnací motor a směr při budování kariéry mladými ženami. Naopak **kritéria vnější** představují v otázce budování kariéry pracovní kontext a s tím spojené příležitosti, ale i překážky. Jde o kritéria *strategie budování kariéry* a o kritérium *bariéry*.

Na základě těchto stanovených kritérií byly následně identifikovány dva typy kariér žen v rámci přerušované kariéry⁴. Toto přerušení je typické pro všechny respondentky a ovlivňuje také jejich budování kariéry. První typ nazývám podle charakteru budování jejich kariéry jako „**balancující ženy**“. Druhý typ charakterizuje název „**odpočínutá zaměstnankyně**“.

⁴ Všechny respondentky shodně přerušují svoji kariéru po určité době aktivity na trhu práce, a to z důvodu odchodu na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou.

Tabulka č. 1: Vývoj přerušované kariéry mladých žen

	Hodnoty a priority	Strategie budování kariéry	Bariéry	Sny a přání
Vstup na trh práce	<ul style="list-style-type: none"> › Nastartování kariéry › Rozvoj vlastního potenciálu › Naplnit ideály 	<ul style="list-style-type: none"> › Budování sítě kontaktů › Studium › Sítěhození za prací › Rozšiřování kvalifikace 	<ul style="list-style-type: none"> › Nerozvinutí sítě kontaktů › Nezkoušenost absolventa › Nevýhraněnost, úmrtí živitele › Neznalost cizího prostředí › Situace na trhu práce, nepříznivá pracovní situace 	<ul style="list-style-type: none"> › Osamostatnění se › Pracovní úspěch › Rozvoj vlastního potenciálu › Vyřešení nepříznivé pracovní situace › Uplatnění kvalifikace
	› Finanční samostatnost	<ul style="list-style-type: none"> › Využití profesionální služby (ÚP) › Budování sítě kontaktů 	<ul style="list-style-type: none"> › Nezkoušenost absolventky › Nevýhraněnost › Nepříznivá pracovní situace, Vlastní povaha › Situace na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> › Osamostatnění se › Vyřešení nepříznivé pracovní situace
Přerušování kariéry – RD	<ul style="list-style-type: none"> › Péče o dítě › Finanční zajištění › Seberealizace 	<ul style="list-style-type: none"> › Přivýdělký v profesi › Informální vzdělávání, studium › Udržování kontaktu s pracovním › Hledání zaměstnání › Předčasný návrat do zaměstnání › Rozvoj vlastního potenciálu 	<ul style="list-style-type: none"> › Špatná finanční situace › Nezaměstnanost › Absence pomoci ze sociální sítě 	<ul style="list-style-type: none"> › Pomoc s chodem rodiny › Harmonizace rodiny a kariéry › Zlepšení nepříznivé pracovní situace › Rozvoj vlastního potenciálu
	<ul style="list-style-type: none"> › Péče o dítě › Finanční zajištění › Seberealizace 	<ul style="list-style-type: none"> › Hledání zaměstnání › Rozvoj vlastního potenciálu › Předčasný návrat do zaměstnání 	<ul style="list-style-type: none"> › Špatná finanční situace › Nezaměstnanost 	<ul style="list-style-type: none"> › Harmonizace rodiny a kariéry › Zlepšení nepříznivé pracovní situace › Práce z domu
Návrat na trh práce	<ul style="list-style-type: none"> › Péče o dítě › Sladění rodiny a práce › Finanční zajištění › Rozvoj vlastního potenciálu 	<ul style="list-style-type: none"> › Hledání zaměstnání › Založení vlastního podniku › Rekvifikace, studium › Rozvoj vlastního potenciálu 	<ul style="list-style-type: none"> › Péče o dítě › Absence pomoci ze sociální sítě › Nepříznivá pracovní situace › Situace na trhu práce 	<ul style="list-style-type: none"> › Vlastní podnikání › Harmonizace rodiny a kariéry › Uplatnění kvalifikace › Rozvoj vlastního potenciálu › Finanční zajištění
	<ul style="list-style-type: none"> › Finanční zajištění, péče o dítě › Sladění rodiny a práce 	<ul style="list-style-type: none"> › Hledání zaměstnání › Budování sítě kontaktů 	<ul style="list-style-type: none"> › Péče o dítě, Stereotypní myšlení › Situace na trhu práce, nepříznivá pracovní situace 	<ul style="list-style-type: none"> › Harmonizace rodiny a kariéry › Finanční zajištění

Popis tabulky: Tabulka předkládá nástin vývoje přerušované kariéry mladých žen, kdy první skupina žen nazvaná „balancující ženy“ a jejich specifika budování kariéry jsou vyznačena v tmavě šedých polích tabulky a druhá skupina žen „odpočínuté zaměstnankyně“ a jejich specifika budování kariéry jsou v polích světle šedých.

Balancující ženy

Označení „**balancující žena**“ reprezentuje zástupkyně takového typu kariéry, v jehož rámci jsou **hodnoty a priority**, tedy základ postoje k budování kariéry, v podstatě neměnné během celé dosavadní kariérní dráhy. Vedle seberealizace v roli matky se prioritou dalšího směřování kariéry stává také seberealizace v profesním životě s důrazem na finanční zajištění a péči o dítě. Těmto hodnotám a prioritám odpovídají také strategie, kterými mladé balancující ženy zvládají nepříznivé pracovní situace.

V rámci analýzy dat přitom byly identifikovány dvě strategie, aktivní a pasivní. Aktivní strategie řešení nepříznivé pracovní situace obsahuje kroky, které se vyznačují časovou náročností s přesahem do budoucna, čímž se ženy snaží předejít dalšímu opakování nepříznivé pracovní situace. Jde především o rozvoj osobního potenciálu, který ženy podporují prostřednictvím účasti na formálním vzdělávání nebo informálním učení, rozšiřováním kvalifikace v podobě akreditovaných kurzů nebo rekvalifikací, stěhování za prací, příjmy v profesi, udržováním kontaktu s pracovištěm, přípravou na vlastní podnikání či budováním sítě kontaktů. Dokladem o aktivních strategiích a budování kariéry je výpověď respondentky Jitky: „*Rozhodla jsem se, že nastoupím na vysokou školu, a rozhodla jsem se proto, že jsem věděla, že bez toho nemám žádnou perspektivu.*“ Jitka se rozhodla pro dokončení přerušeno studia především na základě zkušenosti s nepříznivou pracovní situací, kdy předpokládá, že jí zvýšená kvalifikace pomůže k lepšímu pracovnímu uplatnění.

Strategie sledující rozvoj osobního potenciálu ženy uplatňovaly ve všech sledovaných fázích jejich kariéry s tím, že se častěji v porovnání s respondentkami odpovídajícími typu „odpočínutá zaměstnankyně“ rozvíjejí zásadně v rámci jedné profese. Na základě použitých strategií řešení je patrné, že se některé respondentky v rámci své kariérové změny rozhodly založit si vlastní živnost, která jim umožní rozvíjet svůj potenciál takovým tempem a způsobem, který samy preferují. To potvrzuje například Jana: „*Oni pořádali jakoby takový ukázkový kurz pro potenciální zájemce, no a tak jsem se jakoby rozhodla, že se tam fakt zapíšu a ty kurzy budu navštěvovat... a že si půjdu vlastní cestou.*“ Strategie, které respondentky realizovaly s cílem finančního zajištění a zároveň uspokojení role matky, popisuje Petra: „*Pracovala bych klidně do noci, až jdou děti spát, to mně je jedno, ale prostě být s nima přes den. Takže já jsem vlastně odkázaná na to podnikat, protože nikde to nejde tak, že bys byla v práci do dvou, do třech, anebo jít do práce od odpoledne do noci anebo od rána brzo do odpoledne, nějak to prostě naplánovat, aby ten čas s těma dětma tam byl.*“ Petra popisuje řešení, které jí dovoluje být s dětmi doma a zároveň být výdělečně činná.

Bariéry, které komplikovaly respondentkám budování jejich kariéry, omezovaly především možnosti rozšiřovat osobní potenciál či naplnit své sny a přání. Je to kategorie, která je obsahově velmi podobná jak u žen balancujících, tak u skupiny žen nazvaných „odpočínutá zaměstnankyně“.

Pouze strategie použité k jejich překonání jsou odlišné. Konkrétní bariéry pak slovy respondentek představovala především absence pomoci při péči o děti a domácnost, nerozvinutá sociální síť, situace na trhu práce či vlastní povaha respondentek. Osobnostní rys – nízké sebevědomí a strach z potenciálního neúspěchu – jakožto faktor působící na kariérní dráhu komplikoval budování kariéry například Petře: *„Já jsem byla odjakživa šilenej nervák, už jako malá jsem měla problémy v první třídě, že mi bylo špatně, břicho mě bolelo, zpracela jsem. Jo, škola pro mě byla vždycky šílený utrpení. No já jsem prostě nikdy... nebo ani teď si moc nevěřím, nevěřím, že to dokážu. Já když prostě do něčeho jdu a je to pro mě nový, tak jsem prostě taková, že si moc nevěřím, takovej ten první moment, jo, prostě nemám ráda nový věci. Já když jsem začla dělat první hlavu, tak mně bylo úplně špatně, co když to zmrsknu, jo a takovýdle já mám pitomý myšlenky.“* Petra popsala situaci, kdy jí vlastní povaha bránila v budování její kariéry. Nedostatek pomoci při péči o děti a domácnost a stejně tak nerozvinutou sociální síť pak popisuje například Jitka: *„Jo, manžel mi nepomoh vůbec s ničím. No, takže o to jsem to měla těžší, že jo, rodiče na Slovensku, tehdy... ta se taky zrovna dvakrát neangažuje, nikoho jsem tady tenkrát neznala...“*

Kategorie **sny a přání** se u této skupiny respondentek, které preferují sladění role matky a role zaměstnankyně, dotýkají přirozeně jak oblasti rodinné, tak pracovní. Vzhledem k aktivnímu charakteru používaných strategií řešení nepříznivé pracovní situace je klíčovou charakteristikou těchto žen orientace na přítomnost a blízkou budoucnost – své přání a sny již respondentky plní, či budou plnit podle jejich výpovědi v krátké době. Například Jana si do budoucna specifikovala, čeho by chtěla ve své podnikatelské činnosti dosáhnout: *„Jako takovej ten můj top cíl je, že vlastně za nějakých deset let, dejme tomu, tak bych chtěla jakoby otevřít salón, kde by bylo všechno k té proměně. Jo, že by tam přišla paní a měla tam prostě od kadeřnice přes nehtařku, kosmetičku a ještě fotografa, kterej by tu finální proměnu pak vyfotil, aby to bylo všechno pod jednou střechou, ty služby, i mít tam dětskej koutek, aby tam mohly chodit maminy i s hlídáním, aby neměly strach a nemusely sbánět chůvičku nebo tak. Takže jako to je do budoucna, hodně.“*

Odpočínuté zaměstnankyně

„Odpočínutá zaměstnankyně“ je název kariéry, který dokládá specifické budování kariéry mladých žen, a to především s ohledem na přednostní naplnění role matky. Tyto ženy upřednostňují potřeby svého dítěte a ostatních rodinných členů, čemuž následně přizpůsobují své zaměstnání, které je realizováno napříč různými profesemi. **Prioritní** je tedy v rámci budování kariéry těchto žen péče o dítě a finanční zajištění rodiny. Při budování kariéry je seberealizace v rámci pracovního procesu marginální. Cílem výdělečné činnosti je především finanční zajištění. Tyto priority přetrvávají napříč všemi sledovanými vývojovými stadii přerušované kariéry mladých žen.

Jak již bylo naznačeno výše, **strategie** budování kariéry jsou v porovnání s ženami balancujícími krátkodobého a méně náročného rázu. Ženy vždy využívají profesionálních služeb úřadů práce či budují sítě kontaktů, které jim mají práci snáze zprostředkovat. Jejich iniciativa je v porovnání s druhou skupinou žen (které byly mnohdy také vedeny na úřadu práce, i když jen krátkodobě) velmi malá. Dominika hovoří o svých pracovních plánech takto: „*No tak až mi skončí mateřská, tak půjdu na pracák, že jo, to je jasný, jako budu hledat už něco, ještě než mi skončí, ale stejně nebudu moc jít do práce dřív, protože malej bude mít tři v červenci a to jsou školky zavržený, že jo, takže budu doma do zří. A pochybuj, že mi pracák něco najde, nikdy nikomu nic nenajdou. Tak budu doma, budu se věnovat malýmu, a třeba se zeptám po známých.*“

Odpočínuté zaměstnankyně minimálně rozvíjejí vlastní potenciál, a pokud tomu tak je, většinou jde o strategii motivovanou finančním zajištěním, a ne budováním kariéry. To dokládá výpověď Dominiky: „*Já bych strašně toužila najít si práci, kterou bych mohla dělat aspoň částečně z domu. To by byl takovej můj ideál, ne žádný velepeníze, nebo mít auto a já nevím co všechno. Velkou kancelář a někomu šéfovat. To je nereálný. A ani bych to nechtěla. Mít prostě práci doma. Vyhovovalo by mi to hlavně vzhledem k práci mého manžela. To by se mi velice líbilo, a ani by moc nezáleželo, jakej druh práce by to byl nebo co by to jakoby bylo, pokud bych si teda aspoň nějakou tu korunku vydělala.*“ Hlavním cílem realizovaných strategií je především nalezení způsobu, jak nejlépe uspokojit potřeby dítěte a rodiny při doplňkové výdělečné činnosti.

Bariéry představují kritérium budování kariéry, které má shodný charakter s předchozí skupinou žen. Budování kariéry respondentek zařazených do skupiny „odpočínutá zaměstnankyně“ bylo omezeno špatnou situací na trhu práce, finanční situací rodiny či stereotypním myšlením, které je patrné ve výpovědi Jany: „*Takže jakoby tohle nemají zaměstnavatelé rádi a tu pozici, kterou bych chtěla já dělat nějakou lepší, dejme tomu, tak bych si to stejně nemohla dovolit, když bych chtěla nějaký kariérní postup.*“

Naopak **sny a přání** jsou charakteru spíše pro-rodinného, kdy si ženy do budoucna přejí takové zaměstnání, které jim nebude bránit uspokojovat prioritně potřeby dětí a pečovat o rodinu. Sny tohoto rázu je možné realizovat buď získáním pracovního místa u pro-rodinného typu zaměstnavatele, nebo, a to především, vlastní podnikatelskou činností, která se u této skupiny respondentek také vyskytuje. Zaměstnání přizpůsobila rodině respondentka Petra: „*...dostali jsme se do finančních problémů, takže já jsem prostě byla odkázaná na to si něco najít ještě při mateřské, no a ty vlasy byly prostě nejlepší řešení. Já si prostě zaležu do toho svého kamrlíku vždycky večer, když už je manžel doma. Takže si jakoby objednáвам zákaznice na večer, abych měla zajištěný to hlídání. No a jde to, teď se to docela rozjelo, ty vlasy, a já se můžu přes den věnovat dětem a večer nastoupí na dvě na tři hodky manžel.*“

Závěr

Mateřství může determinovat charakter budování kariéry mladých žen, a to prostřednictvím konfrontace s vnitřním ztotožněním se s rolí matky a stejně tak s vnějšími očekáváními a stereotypy prezentovanými zaměstnavateli, potažmo celou společností. Tento příspěvek si proto kladl za cíl předložit výsledky výzkumného šetření, které se orientovalo na budování kariéry mladých žen, jež zastávají také roli matky.

Z dosavadních výsledků šetření vyplývá zásadní skutečnost, a to že přerušení kariéry v důsledku nové role matky a nastoupení na rodičovskou dovolenou naše respondentky nevnímají jako nepříznivou pracovní situaci. Rodičovská dovolená v důsledku nové role je naopak vnímána pozitivně, jako součást jejich života, a pokud ženy mají potřebu seberealizace v rámci své profese, použijí takové strategie budování kariéry, které jim tuto potřebu umožní uspokojit.

Prezentovanými výsledky jsme se pokusili nabídnout vhled do života osmi mladých žen, jejichž strategie budování kariéry v kontextu nepříznivé pracovní situace mohou být někomu inspirací. Ženy shodně vnímají přítomnost bariér, ale překonávají je rozdílně, a to s ohledem na jejich hodnoty, priority, sny a přání, které jim jsou hnacím motorem za splněním jejich představ o životě, práci a rodině. Každá žena přikládá zaměstnání různou hodnotu, stejně tak se různě staví k výkonu mateřské role. Tato hodnocení se však mohou během života měnit. Mění se na základě pracovních zkušeností, společenského mínění či mateřských zkušeností, a proto by bylo velmi zajímavé zrevidovat strategie budování kariéry těchto mladých žen v době, kdy jejich děti budou samostatnější a jim se tak otevře prostor k uspokojování vlastních potřeb.

Literatura

- BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-802-105-012-9.
- BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.
- ČSÚ. *Ženy a muži v datech 2011*. [online]. 2011. [cit. 2012-10-23]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011>.
- FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009. ISBN 97-8802-472-480-5.
- HANZALÍKOVÁ, O., PAUKNEROVÁ, D., SOUŠKOVÁ, M. *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0121-9.
- HAŠKOVÁ, H. Pracující matky a genderová role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2005, roč. 6, č. 1, s. 22–27. ISSN 1213-0028.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2007. ISBN 988-80-736-7269-0.
- JANOUSHKOVÁ, K. *Krkavčí matky?* Brno: Nesehnutí, 2008. ISBN 978-80-903228-9-1.

- KIROVOVÁ, I. *Kariéra v souvislosti s přechodem k postindustrialismu*. Ostrava: VŠB-TUO, 2007. ISBN 978-80-248-1667-8.
- MATULČÍKOVÁ, M., MATULČÍK, J. *Vzdělávání a kariéra*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-3020-0.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Slon, 2006. ISBN 9788-0864-2987-8.
- ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
- ŠVARÍČEK, R., ŠEĎOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Pravidla hry*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-308-0.

O autorce

Mgr. LENKA BODLÁKOVÁ, DiS., je absolventkou oboru sociální pedagogika a poradenství na Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity. Text vychází z magisterské diplomové práce, kterou autorka zpracovala pod vedením Mgr. Lenky Hlouškové, Ph.D., a obhájila v červnu 2012.

Kontakt: 296981@mail.muni.cz

About the author

LENKA BODLÁKOVÁ has graduated from Social Education and Counselling at the Department of Educational Sciences, Faculty of Arts, Masaryk University. The paper is based on her master thesis, supervised by Lenka Hloušková and defended in June 2012.

Contact address: 296981@mail.muni.cz

