

# GENDEROVÉ INOVACE V MALÉM PODNIKÁNÍ. INSTITUCIONÁLNÍ PODMÍNKY A DOSAHOVÁNÍ GENDEROVÉ (NE)ROVNOSTI U PODNIKATELSKÝCH PÁRŮ<sup>1</sup> / MARIE DLOUHÁ, NANCY JURIK, ALENA KŘÍŽKOVÁ

## Gender Innovations in Small Entrepreneurship: Institutional Conditions and Management of Gender (In) equality in Copreneur Couples

**Abstract:** Using the so-called embeddedness perspective, this article highlights the importance of context (time, space and institutions) for the direction of current research on the gender structure of entrepreneurship. The authors focus mainly on the effects of institutional context, namely tax and family policies, on business couples (copreneurs). The emphasis is on how these factors and formal institutions, which are reflected in informal gender norms, influence the work-life balance strategies of copreneurs. Based on a qualitative analysis of 24 in-depth interviews, the authors identify three strategies of achieving work-life balance and using welfare state measures: individualistic, adapting and innovating. Based on separate in-depth interviews with these business and life partners, we are also able to analyse the dynamics of communication between them. We draw attention to the finding that the strategies identified are not exclusive and may change during one's life course and business career. Despite their differences, in some respects all these strategies preserve and reproduce gender inequality because it is embedded in the social context and institutional framework for economic activity and work-life balance in the Czech Republic.

**Key words:** gender in entrepreneurship, copreneurs, gender innovation, work-life balance, institutional conditions, gender equality

DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.133>

Podnikatelské páry jsou spolu žijící partneři, kteří vlastní a řídí společné podnikání (Barnett, Barnett 1988). Zkoumání podnikatelských párů umožňuje studovat vztah podnikání, rodiny a genderu. Tento článek se zaměřuje na málo prozkoumané téma – význam a praktickou realizaci kombinace pracovního a soukromého života ve vztahu k opatřením sociálních politik u podnikatelských párů v České republice. I když jsou ženy v podnikání v ČR, podobně jako v jiných evropských zemích, v menšině (30 % v roce 2012) (ČSÚ 2013)<sup>2</sup>, jejich počet roste rychleji než počty mužů v podnikání (viz dále). Zároveň statistiky nemusejí vždy zachycovat všechny, kdo se na rodinném podnikání podílejí. Těmi, kdo jsou ve statistikách podnikání „neviditelnými“, jsou častěji ženy (Lewis, Massey 2011). Ty mohou mít kromě (statistikami zachycené) kategorie pomáhajících rodinných příslušníků (1 % zaměstnaných žen v ČR [ČSÚ 2013]) oficiální ekonomický status nezaměstnaných nebo status ekonomicky neaktivních žen v domácnosti. V tomto článku proto užíváme širokou definici podnikatelských párů a zahrnujeme jak páry, kde mají oba partneři podílejší se na chodu společného podniku oficiálně nastavené role, tak ty, kde role jednoho z nich není oficiálně definována v podnikání nebo má status zaměstnance/zaměstnankyně apod.

Rozdíly v míře participace v placeném zaměstnání mezi muži a ženami, genderová segregace trhu práce a genderové stereotypy jsou problémy, se kterými se setkávají jak zaměstnankyně, tak podnikatelky. Podobně i sociální politiky, které se týkají kombinace práce a soukromého života,

péče o děti a pracovních podmínek rodičů, mají dopad na ženy jako zaměstnankyně i na ženy jako podnikatelky. Sociologické výzkumy dlouhodobě dokumentují a analyzují, jak opatření sociálních politik ovlivňují pracovní dráhy a zkušenosti žen převážně v pozici zaměstnankyň (Hašková 2005; Křížková et al. 2008; Křížková et al. 2011). Cílem tohoto článku je odhalit partnerské strategie podnikatelských párů pro kombinaci podnikání se soukromým životem v konkrétním kontextu daném institucionálními podmínkami, zejména sociálními politikami. Zahraniční výzkum ukazuje, že genderově specifické zkušenosti s kombinací pracovního a soukromého života mají pravděpodobně velký vliv na podíl žen a mužů v podnikání a na odlišnosti ve strategiích rozvoje podnikání (Aldrich, Cliff 2003; Jennings, McDougald 2007). V předchozím výzkumu jsme zjistily, jak jsou zodpovědnosti a práce u podnikatelských párů v soukromém životě a v podnikání v České republice genderované a že je role žen v podnikání často zneviditelnována (Křížková, Jurik, Dlouhá 2014). V tomto článku chceme přispět k poznání toho, zda sociální politiky a další institucionální faktory intervnují do partnerských strategií kombinace pracovního a soukromého života podnikatelských párů v České republice, a pokud ano, jakou roli zde tyto institucionální faktory hrají. Z genderového hlediska nám jde o to odhalit, zda má institucionální rámec pro kombinaci práce a rodiny dopad na genderovou (ne)rovnost v podnikatelských párech, a pokud ano, o jaký dopad se jedná. Výsledky našeho výzkumu mohou přispět do debaty o institucionál-

ních podmínkách pro kombinaci pracovního a soukromého života v České republice a specificky pro podnikatele a podnikatelky, protože tato debata se vede většinou s předpokladem zaměstnanecké pozice.

Nejprve budeme s využitím feministických teoretických přístupů ke zkoumání podnikání definovat podnikání jako fenomén zakotvený v konkrétním podnikatelském institucionálním prostředí. Poté se zaměříme na institucionální faktory, které spoluvytvářejí prostředí pro strategie podnikatelských párů ke kombinaci podnikání a partnerského/rodinného života. Ukážeme, jak jsou jednotlivá opatření genderovaná a jak mohou intervenovat do partnerského podnikání. Dále popíšeme metodologii výzkumu a představíme tři kombinace strategií v podnikatelských párech, které jsme odhalily s využitím analýzy hloubkových rozhovorů s oběma partnery. Na závěr nabídneme závěrečné shrnutí výsledků a jejich implikace pro zkoumání institucionálního zakotvení podnikání.

### **Teoretický rámec: genderová a institucionální zakotvenost podnikání**

Výzkum genderových aspektů podnikání a zejména zkoumání podmínek pro podnikání z hlediska genderové rovnosti v České republice dosud zcela chybí. Zahraniční autoři a autorky v poslední době poukazují na to, že výzkum a teorie podnikání se dosud příliš soustředily na individuální přístup a osobnostní charakteristiky podnikatelů a podnikatelek a opomíjely širší společenský kontext, ve kterém se podnikání rodí a odehrává (Pathak, Goltz, Buche 2013). Navíc, literatura dříve mnohdy předpokládala mužský model podnikatele (Bruni, Gherardi, Poggio 2004; Connell 2002; Mirchandani 1999). Bez ohledu na to, zda se maskulinním definicím ženy přizpůsobují nebo je zpochybňují, ženy podnikatelky se tak zdají být výjimkami, které buď překonávají genderové bariéry, nebo jsou jimi v podnikání omezovány (Ahl 2006). S touto kritikou přišly zejména autorky z feministických pozic, které začaly poukazovat na to, že podmínky pro podnikání mají vliv nejen na podnikatelské strategie, ale i na kombinaci podnikání se soukromým a rodinným životem podnikatelů a podnikatelek (Brush, Bruin, Welter 2009; Neergaard, Thrane 2011; Welter, Brush, Bruin 2013; Welter 2004, 2011). Feministický výzkum postupně ukazuje, jak je podnikání, nejen v rodinných firmách nebo podnikatelských párech, formováno jak podnikatelskými, tak i rodinnými zájmy (Blenkinsopp, Owens 2010; Jennings, McDougald 2007). Některé autorky a autoři poukazují na to, že právě s pomocí kvalitativní interpretativní metodologie je možné odkrývat jednotlivé kontradikce a nuance role žen v podnikání, a na to, jak je gender zároveň reprodukován i zpochybňován v podnikatelských partnerstvích (Bruni, Gherardi, Poggio 2004; Hamilton 2006; Kirkwood 2009b; Křížková 2007). Souvisí to s požadavkem, že je třeba více zkoumat institucionální podmínky v podobě příležitostí a překážek podnikání a zejména dopad, který tyto podmínky mají na strategie podnikatelů a podnikatelek (Manolova, Yan 2002). Manolova a Yan (2002) v této souvislosti na-

příklad upozorňují na paradox, který se projevil v zemích střední a východní Evropy v průběhu transformace, kdy se na jedné straně sice po několika dekádách otevřela možnost podnikání, ale tyto transformující se podmínky byly vytvořeny převážně spíše jako institucionální překážky pro malé podnikání (Manolova, Yan 2002). V poslední dekádě se v oblasti zkoumání podnikání prosazuje tzv. perspektiva zakotvení (*embeddedness perspective*) podnikání ve specifických prostorových (země, region, místo podnikání), časových (např. postsocialistická transformace) a institucionálních podmínkách (Welter 2011), která je vhodným přístupem při studiu institucionálních dopadů na podnikání. Jinými slovy je třeba vyjít ze zhodnocení toho, kde a kdy se podnikání odehrává, a z podmínek pro podnikání v daném kontextu. Gender prostupuje všemi dimenzemi kontextu nebo zakotvenosti, a proto je třeba zahrnout vliv formálních i neformálních podmínek pro kombinaci podnikání a soukromého/rodinného života (Jennings, McDougald 2007) a dynamiku rodinného uspořádání (Aldrich, Cliff 2003). V naší práci se kvalitativním zkoumáním zaměřujeme na to, jak jsou v rámci výše nastíněných podmínek vyjednávány strategie kombinace práce a soukromého života mezi spolupodnikajícími partnery. Institucionální úroveň je pro nás podstatná v tom smyslu, jak ji zvýznamňují sami podnikající, když popisují své strategie. Přestože náš přístup primárně zkoumá mikrorovinu, můžeme jeho prostřednictvím zachytit makrostrukturální podmínky a to, jak jsou interpretovány a využívány ve strategiích podnikatelských párů, respektive jak jsou strategie těmito podmínkami ovlivňovány či formovány.

### **Podnikatelské prostředí a institucionální kontext**

Sociální politiky, daňový systém, legislativa podnikání a zaměstnanosti, ale také další instituce, jako jsou programy a organizace na podporu podnikání, jako elementy podnikatelského prostředí mají dopad na podnikatelské strategie žen a mužů (Aidis et al. 2007; Jurik 1998; Neergaard, Thrane 2011; Welter 2004). Welter rozlišuje *ekonomické* (situace v daném odvětví nebo na trhu práce jako celku), *sociální* (složení a nastavení rolí v sociálních sítích, domácnostech a rodinách), *prostorové* (země, komunity a charakteristiky jejich infrastruktury pro podnikání) a *institucionální* (postoje a normy a zákonná a další regulující nařízení, politiky a podpůrná opatření) *kontexty*, ve kterých se podnikání odehrává, a to zároveň vždy v konkrétním čase (Welter 2011).

Ve snaze porozumět tomu, jakým způsobem podnikatelské páry praktikují kombinaci podnikání a soukromého života v současné české společnosti, se zaměříme na institucionální faktory, které chápeme podobně jako North jako regulující/formální instituce i normativní/neformální instituce (North 1990). Vzhledem k zaměření tohoto výzkumu na strategie kombinace pracovního a soukromého života v podnikatelských párech se soustředíme na rodinnou politiku a daňový systém, a na to, jak tyto instituce mohou strategie podnikatelských párů formovat.

**Institucionální faktory**, které mohou mít dopad na rozhodnutí ohledně podnikání (zda podnikat, nebo být zaměstnancem či zaměstnankyní; zda podnikat v páru; rozložení zodpovědnosti a moci v podnikatelských párech; způsob, jak je podnikání rozvíjeno a řízeno), zahrnují formální regulace v podobě administrativních a zákonných podmínek pro vstup do podnikání, daňový systém a nepřímo také sociální politiky státu. Do formálních institucí, jako jsou sociální politiky a daňový systém, se však zároveň silně promítají neformální instituce v podobě genderových kulturních norem, postojů a praktik (Aidis et al. 2007). Postoje k rolím žen a mužů jsou v ČR stále velmi tradiční, a jsou dokonce v rozporu s praxí a nutností vysoké participace žen na trhu práce. Stále více než polovina populace souhlasí s tím, že ženy se mají starat o děti a domácnost a muži mají být živiteli (Hašková 2005). Do genderovaného normativního systému patří i genderová povaha kulturních obrazů podnikání a podnikatele. Ta ovlivňuje rozhodování, zda a jak do podnikání vstoupit, i další rozvoj podnikatelské dráhy.

Podnikatelé byli v mnoha zemích historicky zobrazováni jako odtělesnění muži bez zodpovědnosti za péči nebo domácnost, žijící v západních tržních společnostech (Bruni, Gherardi, Poggio 2004). Definice podnikání je v klasické literatuře o podnikání pevně spjatá s definicí maskulinity (Connell 2002). To se může odrážet v nastavení formálních institucí, např. v nastavení mateřské dovolené v Dánsku, kde tato politika de facto nepočítá s možností využití mateřské dovolené podnikatelkou se zaměstnanci (Neergaard, Thrane 2011). Může se to také promítat do přístupu formálních institucí, např. diskriminací žen při získávání půjček na podnikání v mnoha zemích (Ruminska-Zimny 2002).

V této části se zaměříme na specifické nastavení daňového systému a na rodinnou politiku. Za prvé na to, jak jsou jednotlivá nejdůležitější opatření genderovaná, resp. jak se v rámci českých sociálních politik do těchto formálních institucí a politik promítají neformální normy a genderové stereotypy, a za druhé na to, zda v některých případech existují rozdílné podmínky pro zaměstnance a pro podnikatele. Pokud jsou formální instituce a politiky zatíženy genderovými stereotypy, např. o muži jako živiteli, budou vytvářet bariéry a udržovat nerovnosti mezi ženami a muži, mezi zaměstnankyněmi a podnikatelkami a mezi zaměstnanci a podnikateli v uplatnění při podnikání. Tyto bariéry a nerovnosti mohou mít také dopad na praktickou realizaci podnikání společně podnikajících partnerů a na námi sledované strategie kombinace pracovního a soukromého života v podnikatelských párech. Genderované instituce a politiky totiž mohou bránit egalitárnímu rozdělení moci a zodpovědnosti v rodině a v podnikání. Nejprve analyzujeme politiky a institucionální podmínky pro kombinaci práce a rodiny, konkrétně daňový odpočet na manžela/manželku a na děti, mateřskou/rodičovskou a finanční příspěvky v mateřství a rodičovství a dostupnost služeb péče o děti a flexibilních úvazků. Poté budeme v analytické části sledovat, zda se tyto podmínky projevují ve strategiích, které podnika-

telské páry využívají, a jakým způsobem se tyto strategie projevují.

**Daňový systém** je jedním z rámců, které mohou významně ovlivňovat míru participace žen na trhu práce, a nepřímo tak definovat genderové modely domácností i konkrétně určovat formální rozdělení pozic u podnikatelských párů. Platí, že daňové systémy, které podporují model dvou živitelů, resp. jsou založeny na individuálním zdanění, také podporují participaci žen na trhu práce, a tedy i jejich podnikatelské aktivity (Korpi, Ferrarini, Englund 2013; Sjöberg 2004). Společné zdanění manželů fungovalo v českém daňovém systému do roku 2008, dosud je možno uplatnit daňový odpočet na manželku nebo manžela, pokud její/jeho příjmy nepřesáhly 68 000 Kč za rok. Tato opatření jednoznačně upřednostňují model jednoho/hlavního živitele v české společnosti a přispívají k jeho konzervaci. I když neexistují konkrétní analýzy dopadu tohoto opatření na praxi, je zřejmé, že daňový odpočet na ekonomicky neaktivní manželku může významně intervenovat do rozhodování žen a jejich partnerů o míře jejího zapojení na trhu práce, např. po rodičovské. V případě podnikatelských párů může toto opatření přispívat k rozhodnutí pro spíše neformální/neoficiální roli ženy ve společném podniku a nepřiznání její role spolujednatelky, spoluednatelky, příp. zaměstnankyně v rodinné firmě (Lewis, Massey 2011). To může mít významné negativní důsledky na její pozdější životní úroveň (např. výši důchodu), ale i na to, jak je jako partnerka v podnikání vnímána. Na neoficiální roli může žena doplatit také v okamžiku, kdy dojde k rozpadu partnerského svazku.

Podobně jako daňový odpočet na ekonomicky neaktivní manželku, který je někdy v ekonomii označován jako „manželská prémie“ pro muže (*marriage subsidy* nebo *marriage premium*) (Korpi, Ferrarini, Englund 2013), fungují rodičovské příspěvky, resp. daňové odpočty na děti. Daňové odpočty na děti byly v ČR silně posíleny v roce 2007 na úkor přímo a pravidelně měsíčně vyplácených rodičovských příspěvků, jež byly výrazně sníženy, a okruh jejich příjemců byl významně omezen. Daňové odpočty logicky může uplatňovat pouze ten, kdo má příjem z placené práce, a ekonomicky výhodné je, aby je uplatňoval ten z partnerů, kdo má vyšší příjem, častěji muž. V podnikání jsou tyto odpočty většinou uplatňovány jednou ročně jako jednorázové částky. V případě podnikatelských párů pak řídící pozice muže a neformálně zakotvená pozice ženy nebo pozice ženy jako zaměstnankyně předurčuje k využití těchto výhod muže.

**Mateřská/rodičovská dovolená a finanční příspěvky v mateřství a rodičovství** také mohou významně ovlivňovat rozhodování žen o tom, zda pracovat v placeném zaměstnání, a jejich upřednostnění buď pozice zaměstnankyně, nebo pozice podnikatelky. V mnoha zemích je tento systém nastaven tak, že je výhodnější mít před nástupem na mateřskou status zaměstnankyně (Welter, Brush, Bruin 2013). V České republice u osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) není povinná účast na nemocenském pojištění, nicméně pro nárok na mateřský příspěvek je účast na ne-



emocenském pojištění nutnou podmínkou.<sup>3</sup> Žena jako OSVČ musí své mateřství tedy dobře plánovat. Zásadní překážka v českém systému rodinné politiky ale tkví v tom, že OSVČ nesmí v době pobírání peněžitého příspěvku v mateřství (PPM) osobně vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Podnikání však mnohdy nelze přerušit, zvláště v situaci, kdy má podnikatelka zaměstnance. Takové opatření, které jednoznačně ukazuje na upřednostňování zaměstnanec-kého statusu před podnikáním, kritizují na příkladu dánského modelu sociálního zabezpečení Neergaard a Thrane (2011). Toto opatření v České republice také zřejmě přispívá k tomu, že se ženy stávají podnikatelkami až po ukončení mateřské nebo mateřskou dovolenou a s ní spojený příspěvek nemohou využít vůbec.

Pokud jde o rodičovský příspěvek, je možné ho kombinovat s výdělečnou činností bez omezení. Omezení existují v kombinaci s využíváním **služeb péče o děti** do dvou let, kde platí limit rozsahu hodin pro využití těchto služeb. Toto opatření má významný dopad na rozhodování žen zejména v kombinaci s nedostatkem zkrácených a flexibilních úvazků na českém trhu práce a s nedostatkem finančně i místně dostupných zařízení péče o děti do čtyř let. V této situaci jsou zaměstnankyně nejen „nuceny“ využít většinou celou rodičovskou, ale často zůstat mimo trh práce i déle (Hašková, Saxonberg 2012; Hašková, Uhde 2009; Křížková et al. 2011). Nedostupné flexibilní úvazky a služby péče o děti pak mohou ženy po rodičovské dovolené do určité míry nahrazovat právě podnikáním, kde pracují buď méně než na plný úvazek, nebo často v době, kdy děti spí apod.<sup>4</sup> To přispívá k marginalizaci žen a jejich role např. právě v rámci podnikatelských párů, protože se jejich práce a role v rodinném podnikání může stávat „neviditelnou“ (Lewis, Massey 2011).

Institucionální podmínky podnikání, které pro náš cíl analyzovat strategie kombinace pracovního a rodinného života podnikatelských párů reprezentuje zejména rodinná politika, jsou v ČR genderované, tedy jsou do značné míry založené na tradičním rozdělení práce a péče v rámci páru. Vzhledem k tomu, že nejsou téměř vůbec dostupná zařízení péče o děti do tří let ani flexibilní úvazky, pro většinu domácností zůstává jedinou volbou přerušení pracovní dráhy ženy na dobu tří let pro péči o děti. Přesto je tvůrci politik a politiky zdůrazňována „svoboda volby“ (Hašková, Saxonberg 2012: 148–149) pro strategie kombinace práce a rodiny.

### Metodologie výzkumu

Vzhledem k cílům výzkumu jsme zvolily metodu hloubkových polostrukturovaných rozhovorů s oběma partnery odděleně. Rozhovory probíhaly s každým zvlášť, protože nás zajímalo také to, jestli se liší přístupy podnikajících v páru a jak podnikatelé a podnikatelky nahlíží na roli partnera či partnerky ve společném podnikání. Celkem jsme na konci roku 2012 provedly 24 rozhovorů s 12 heterosexuálními podnikatelskými páry české národnosti, které většinou pocházely z Prahy. Jednalo se o podnikatele a podnikatelky

z malých firem, které měly do 20 zaměstnanců. Malé firmy jsme volily s předpokladem toho, že vedení podniku a interakce mezi partnery bude probíhat intenzivněji. To pak znamená lepší přístup k tomu, jak partneři vytvářejí a vzájemně nahlíží na svůj podnikatelský a partnerský vztah i na vztah k institucionálním faktorům. Firmy byly většinou z oblasti služeb nebo prodeje. Tyto oblasti jsme volily především z toho důvodu, že nejsou v ČR významně genderované – nejedná se o typicky ženská či mužská odvětví.<sup>5</sup>

Spolupodnikající partneři a partnerky měli často v podnikání velmi různorodou pozici. V našem vzorku byli buď partneři, kteří sdíleli vlastnictví i rozhodování o společném podnikání, nebo partneři, kteří sice měli stejnou roli ve vlastnictví, nicméně v praktickém chodu podniku rozhodoval většinou muž. Byly přítomné i podniky, kde muž zaměstnával ženu, a podniky, kde byla žena v neformální pozici. Ukazuje se tedy, že to byly právě ženy, které byly v podnicích často spíše v pozici, kdy je formálně řídil muž (v pozici zaměstnankyň), kdy v podnicích nerozhodovaly nebo byly v neformální pozici. To podporuje teorie o časté „neviditelnosti“ žen v podnikání (Lewis, Massey 2011), nicméně je třeba brát v potaz to, že tato neviditelnost je utvářena různými způsoby. Při hledání komunikačních partnerů a partnerek nebylo možné využít statistiky, výběr navíc zužoval i náš zájem zaměřit se na malé podnikatele a podnikatelky se zaměstnanci. Bylo proto využito několik způsobů výběru – zčásti byl realizován přes internet, zčásti metodou sněhové koule přes podnikatele a stávající kontakty výzkumníc.

Rozhovory s komunikačními partnery a partnerkami vedla jedna z autorek. Mezi témata rozhovoru patřila historie společného podniku a role podnikajících v ní a v podniku obecně, rozdělení zodpovědností a práce mezi partnery v podnikání i rodině. V rozhovorech tak byl tematizován nejen přístup k podnikání a jeho role v životě, důvody vstupu do podnikání, ale také, kdo hraje jakou roli v péči o domácnost a děti a jakým způsobem podnikatelé a podnikatelky vnímají roli sociálních politik a jak se vztahují k jejich opatřením. Otevřeným analytickým kódováním jsme zachycovaly, jak se podnikající vztahují ke dvěma oblastem našeho zájmu – *k sociální politice státu a ke kombinaci práce a rodiny* (jakým způsobem podnikatelé a podnikatelky vnímají možnosti této kombinace a jak je konkrétně uskutečňují).

### Tři strategie kombinace podnikání a rodinného života a využití opatření sociálních politik

Postoje a přístupy jedinců k opatřením sociálních politik se v rozhovorech objevovaly hned v několika rovinách. První oblastí našeho zájmu byla *sociální politika*, kde jsme zachycovaly všechny výpovědi vztahující se k sociálním politikám a jejich vlivům na strategie kombinace pracovního a soukromého života podnikatelských párů. Tato oblast byla rozdělena do analytických kódů – do kódu *děti* spadaly všechny oblasti zabývající se rolí státu v péči o děti, v oblasti porodního, rodičovské a mateřské a dalších opatření zaměřených primárně na rodiny s malými dětmi. Druhým kódem

byla práce – byly tematizovány podmínky, které stát ne/vytváří při návratu rodiče po rodičovské dovolené do práce, jaké jsou možnosti pracovat při rodičovské, možnost flexibilních pracovních úvazků, ale i formální pozice v podnikání – především vzhledem k případné možnosti čerpat v budoucnu například nemocenskou dovolenou. Ke kódu práce v domácnosti byly zařazeny výpovědi o tom, jak spolupodnikající muži a ženy řeší starost o svoji domácnost a jakou roli případně hraje či nehraje stát v této oblasti. Posledním kódem, který jsme do oblasti *sociální politika* zařadily, byla *genderová rovnost* – tj. otázky rovnosti mezi muži a ženami v zaměstnání, v platech a rovnosti v souvislosti s rodičovskou dovolenou.

Druhá oblast našeho zájmu, která byla úzce spojena se sociální politikou státu, byla *praxe kombinace práce a rodiny*. Podnikatelé a podnikatelky hovořili o sladování osobní, rodinné sféry na jedné straně a veřejné, pracovní sféry na straně druhé. Sem byl zahrnut kód *pracovní sféra*, který charakterizoval celkový přístup komunikačních partnerek a partnerů k podnikání. Zde odhalovali, proč preferují podnikatelskou dráhu před pozicí zaměstnance/zaměstnankyně, a vyjadřovali se k tomu, proč začali podnikat. Tyto výpovědi byly silně provázány s hledáním rovnováhy mezi pracovním a osobním/rodinným životem. Kód zachycoval i to, jak značně jsou jedinci zatíženi prací. *Soukromá sféra* ukazovala, jakou roli hraje osobní prostor v životech spolupodnikajících partnerů. Šlo zejména o pronikání podnikání do domácí sféry. Příkladem může být i oddělování dětí od podnikání, nebo naopak jejich aktivní zapojování do chodu podniku. Dalším tématem bylo *oddělování a sladování pracovní a osobní sféry*. Sem byly zařazeny zejména strategie kombinace těchto dvou sfér a to, zda podnikatelé a podnikatelky mentálně či fyzicky oblasti oddělovali. Bylo také uváděno to, zda bylo sladování úspěšné, nebo zda docházelo k problémům či konfliktům. Posledním kódem byly *finance* – zajímalo nás, kdo s penězi v rámci rodiny nebo podniku nakládal a jak byly či nebyly rodinné a firemní finance propojené.

### **Inovující, přizpůsobující se a individualistická strategie**

V první fázi analýzy jsme identifikovaly tři strategie přístupu ke kombinaci pracovního a soukromého života – individualistickou, přizpůsobující se a inovující –, které jsou formovány podmínkami danými sociálními politikami. Tyto strategie jsme dále využily k analýze toho, jak a v jakých kombinacích se objevovaly v rámci podnikatelských párů. Pro přehlednost uvádíme vymezení tří strategií již v metodologické části a v analytické části zkoumáme kombinace strategií v rámci podnikatelských párů.

První strategií, kterou jsme odhalily, byla individualistická strategie. Ta je v souladu s neoliberálním přístupem založeným na představě, že lidského blahobytu může být nejlépe dosaženo při zajištění (podnikatelských) svobod a schopností, prostřednictvím silných vlastnických práv,

volného trhu a obchodu (Harvey 2005). Příkladem může být výpověď Michala (pár #8), který na otázku, proč podniká, odpověděl: „*Já potřebuju tu svobodu, ne být někde zavřený v kanceláři. A ono to pak přináší i dobré pocity z toho, že si dokážu vydělat víc. Ne že prostě budu sedět a vydělám tolik a tolik.*“ Tato strategie je nejbližší „klasické“ individualistické představě podnikatele, který sám stojí za tím, čeho v podnikání dosahuje, a podnikání představuje jeho hlavní životní náplň. Je založena na tradičním nahlížení na podnikatele spatřem s maskulinitou (k podnikání jako genderované aktivitě viz Bruni, Gherardi, Poggio [2004]). V našem výzkumu tito podnikatelé a podnikatelky spíše odmítali možnosti a opatření sociálních politik, kladli důraz na vlastní zodpovědnost a schopnost sám/sama řešit všechny životní situace.

Přizpůsobující se strategii měli ti, kteří sociální politiku využívali téměř v plném rozsahu. Přizpůsobovali se tak zejména ideovému modelu rodinné politiky, který podporuje tradiční rodinný model ženy pečovatelky a muže živitele. Jak dále ukážeme v analytické části, jednalo se pouze o ženy, které se kromě sociální politiky přizpůsobovaly i svému partnerovi, resp. jeho kariéře. Opatření sociální politiky využívaly tak, jak byla nastavena, např. rodičovskou dovolenou po dobu tří let, a svůj život organizovaly podle těchto opatření.

Posledním přístupem byla inovující strategie. Tito podnikatelé a podnikatelky sice nebyli odmítaví ve vztahu k sociálním politikám, ale uvědomovali si, že některá opatření jsou pro podnikající využitelná jen s obtížemi, případně vůbec ne. Podnikající tak byli nuceni vytvářet inovující strategie mimo rámec daný institucionálním nastavením sociálních politik. Od individualistické strategie se inovující odlišovali kritikou některých opatření, která podnikatelé a podnikatelky považovali za nevyhovující. Inovace zde nechápeme pouze úzce ve smyslu ekonomické racionality jako přístup vedoucí k ekonomickému vývoji a prosperitě (Fagerberg 2005; Lundvall 1992; Verspagen 2005). Náš pohled na inovace jako na proces řešení napětí mezi osobními rozhodnutími a sociálněpolitickou sférou může být podle našeho názoru jedním ze způsobů, jak na tradičně maskulinně genderovaný koncept inovací (Ljunggren, Alsos 2013) nahlédnout novým způsobem. Inovující přístup se u těchto podnikajících párů projevoval ve smyslu egalitárnějšího rozdělení práce a zodpovědnosti v páru jak v podnikání, tak v rodině ve srovnání s jinými páry, kde jednoznačně převládalo tradiční rozdělení. Jak upozorňují Calás, Smircich a Bourne (2009), pokud na podnikání nahlédneme z feministické perspektivy, je možné vidět sociální změnu. Jedná se tedy o inovaci v genderových vztazích v rodině a v podnikání.

### **Rozdělení podnikajících z hlediska strategie přístupu k sociálním politikám státu a dalším institucím**

Zařazení podnikatelů a podnikatelek k jednotlivým strategiím (viz tabulku 1) – *individualistické, přizpůsobující se a inovující* – neznamená, že jejich přístup byl např. výhradně in-

dividualistický ve všech oblastech. Jedná se o převažující způsob, jak se v rozhovorech prezentovali. Oddělené rozhovory se spolupodnikajícími partnery umožnily pochopit, jak funguje dynamika páru, tj. jaké strategie se setkávají nebo kombinují v rámci jednoho páru. Ukázalo se, že inovující nebo individualistickou strategii mohou uplatňovat oba partneři v páru shodně, ovšem přizpůsobující se strategie se vyskytovala pouze v kombinaci se strategií individualistickou. Individualisticky pak k sociálním politikám státu přistupoval v těchto párech vždy muž, přizpůsobující strategii projevovала žena (více viz tabulku 1). Výsledek, který zde představujeme, tak není pouze charakteristikou tří identifikovaných strategií mezi podnikateli a podnikatelkami. Také se nám podařilo zachytit komunikaci a dynamiku přístupů jednotlivých partnerů v rámci podnikatelských párů. Analytickou část proto strukturujeme podle kombinací strategií v podnikatelských párech. Další příklady citací vztahujících se k jednotlivým strategiím (podle hlavních analytických kategorií) uvádíme v tabulce 2.

Ukázalo se, že odhalené strategie se v průběhu života spolu s významnými životními událostmi zřejmě mění. Roli hraje například to, zda má daný pár děti, nebo jak dlouho spolu žijí či podnikají. Jednotlivé strategie tak nelze brát jako vylučující se a statické, ale spíše jako neustále se proměňující, zároveň se doplňující i vzájemně kontrastující. V této podobě zachycují unikátní dynamiku vývoje a praxe společného podnikání podnikatelských párů.

### Oba partneři s individualistickou strategií

Individualistický přístup měli v našem výzkumu oba partneři ve čtyřech párech (#4, #5, #8, #12). Většinou ho vyjadřovali ti, kdo volili podnikání se snahou dosáhnout finančního zisku, prestiže a nezávislosti. Podnikání pro ně jednoznačně bylo příležitostí, nikoliv nutností. Podobně jsme tak jako ve studii partnerských dvojic v podnikání na Novém Zélandu odhalily jako nejsilnější faktor vstupu do podnikání právě příležitost (Kirkwood 2009a). Podnikatelé a podnikatelky vyzdvihovali jako pozitiva podnikání zejména absenci nadřazených a nutnosti podřízovat se byrokratickým pravidlům typickým pro zaměstnanecký poměr: „*Já jsem daleko efektivnější v podnikání, protože v té velké firmě má člověk pořád nějaké porady – furt se radí. Tři čtvrtiny těch porad je úplně o ničem.*“ (Adam #3).<sup>6</sup> Individualismus přístupu nebyl patrný pouze ve vyřčeném, ale také v nevyřčeném. Na rozdíl od ostatních přístupů se v rámci individualistického příliš nezávažněvaly názory na rovnost mužů a žen v rámci zaměstnání, na jejich platovou ne/rovnováhu, nepadaly stížnosti na nemožnost návratu do pracovního procesu po rodičovské dovolené. To je propojeno s tím, že zastánci tohoto přístupu silně vyjadřovali názor, že výkon a příležitosti jedinců jsou závislé výhradně na jejich vlastní pili, tudíž pro ně otázky sociálních nerovností nebyly relevantní. Dominantní model ekonomické racionality tak vytvářel dojem, že podnikání je oblastí negenderovanou, a zneviditelňoval tudíž případné nerovnosti. Jak ukazuje Attila Bruni a kol. (2004), k podnikání se čas-

to přistupuje jako k negenderovanému konceptu založenému na zdánlivě genderově neutrálním modelu ekonomické racionality. V oblasti péče a starosti o děti (hlídání potomků, vyzvedávání z kroužků apod.) a o domácnost většinou využívali buď placené služby, nebo tuto práci a péči zajišťovali sami. Do péče byli také někdy zaangażováni i příbuzní (babičky, tety apod.), jejichž pomoc nebyla příliš častá a za jejichž službu se někdy platilo. Zaměstnání člověka na výpomoc pak bylo interpretováno i jako finanční pomoc dané osobě: „*Babička a sousedka nám pomáhají, zejména jde o to, aby si měly kde vydělat peníze, a nám se to taky trochu hodí.*“ (Bořek #12) Častým problémem ovšem byla především finanční nedostupnost tržních služeb v českém prostředí, nezřídka tak všechna starost zůstávala na podnikajícím páru. V tomto případě pak většinou tyto činnosti prováděly ženy, pro které se práce doma stávala „druhou směnou“ (Hochschild, Machung 1989), kterou je třeba plnit nad rámec podnikání. Ukázalo se totiž, že v individualistické strategii, která v našem vzorku převažuje, převládá tradiční rozdělení rolí, zejména v domácnosti, jak jsme již popsaly dříve (Křížková, Jurik, Dlouhá 2014).

Objevovaly se různé strategie, jakým způsobem je toto převážně tradiční rozdělení práce v rámci páru vyjednávano a ustanovováno. Někteří muži – individualisté – se prezentovali nebo byli prezentováni jako ne příliš schopní tyto činnosti dělat (na tyto strategie poukazuje například François de Singly [2010]). Jiní i vůči výzkumnici prezentovali svůj podíl na domácích pracích jako zasluhující vyšší ocenění, než jim přisuzovalo okolí, například jejich partnerka (podobně např. Coltrane [1997] a Hochschild a Machung [1989]). Těmito způsoby pomáhalo rozdělení práce reprodukovat vyšší sociální status mužů jak v rodině, tak i mimo ni (Maříková 2008). Nešlo však pouze o strategie mužů; mnoho žen také přijímalo a schvalovalo toto rozdělení. Perfektní plnění domácích prací a péče o děti totiž tyto ženy považovaly za vizitku svých schopností, neúspěchy naopak za osobní selhání. Podnikání jim umožňovalo být flexibilní například v tom smyslu, že mohly pracovat v noci. Flexibilita tak znamenala spíše zvýšení objemu povinností, které měly podnikatelky možnost vykonat. Individualistická strategie je zdánlivě v rozporu s institucionálním rámcem, zejména s rodinnou politikou, která v ČR předpokládá poměrně tradiční rozdělení práce a péče mezi partnery. Individualismus podnikatelek se však projevoval v jejich přesvědčení, že jsou schopné zvládnout jak podnikání, tak i péči o domácnost a děti. Zde se podle našeho názoru projevovало přijetí ideologie tzv. svobodné volby, která je součástí institucionálního rámce, v našem případě rodinné politiky v ČR. Podnikatelky zdůrazňovaly vlastní rozhodnutí vykonávat významně větší díl péče o domácnost a děti oproti jejich partnerům a nezávislost na pomoci jak partnera, tak i státu. Ovšem, jak ukazujeme výše, o svobodnou volbu nejde v situaci nedostupnosti zařízení péče o malé děti a dalších opatření a alternativ pro kombinaci práce a péče.

V otázkách praxe kombinace rodiny a práce se individualistické rysy podnikajícího páru projevovaly v jasném vyme-



**Tabulka 1.** Seznam podnikatelských párů, jejich demografické charakteristiky a strategie odhalené analýzou (pseudonymy).

	Pár	Přístup	Věk	Typ podnikání	Počet let ve společném podnikání	Počet dětí	Počet zaměstnanců
#1	Eda a Ester	Eda – inovující Ester – inovující	18–34	služby	méně než 5	0	více než 5
#2	Kristýna a Karel	Kristýna – přizpůsobující se Karel – individualistický	více než 45	prodej	více než 5	4	1–4
#3	Adam a Alice	Adam – individualistický Alice – přizpůsobující se	více než 45	prodej	méně než 5	2	1–4
#4	Prokop a Patricie	Prokop – individualistický Patricie – individualistický	35–44	kreativní produkty/ prodej	více než 5	3	více než 5
#5	Ota a Olga	Olga – individualistický Ota – individualistický	více než 45	služby	více než 5	2	1–4
#6	Dora a David	Dora – přizpůsobující se David – individualistický	více než 45	prodej	více než 5	1	1–4
#7	Vanda a Viktor	Vanda – inovující Viktor – inovující	více než 45	služby	více než 5	2	více než 5
#8	Marta a Michal	Marta – individualistický Michal – individualistický	35–44	služby	méně než 5	2	1–4
#9	Johana a Jakub	Johana – přizpůsobující se Jakub – individualistický	18–34	kreativní produkty/ prodej	více než 5	1	1–4
#10	Zina a Zdenek	Zina – inovující Zdenek – inovující	35–45	kreativní produkty/ prodej	méně než 5	3	1–4
#11	Lada a Libor	Lada – přizpůsobující se Libor – individualistický	více než 45	prodej	více než 5	2	1–4
#12	Borek a Bohdana	Borek – individualistický Bohdana – individualistický	více než 45	služby	více než 5	1	více než 5

Poznámka: Vzhledem k malé velikosti výběru a ke snaze zachovat důvěrnost výpovědí jednotlivých podnikatelů a podnikatelek zahrnutých do našeho výzkumu jsme se rozhodly pro obecnější kódování sociodemografických charakteristik párů. Konkrétně jsme zařazovaly typ podnikání, počet let ve společném podnikání a počet zaměstnanců do velmi širokých kategorií. V definici kategorií jsme vycházely z klasifikací, které se objevují v literatuře týkající se podnikání (např. více/méně než 5 let v podnikání).

zení rolí v rámci podnikání (kdo je manažer, kdo spravuje finance apod.) a pozic mezi partnery, často zakotvených v oficiálních funkcích: „Pan manžel mi předevčirem řekl, abych si uvědomila, že je mým nadřazeným.“ (Patricie #4) Většinou pouze jeden z partnerů rozhodoval o finančním chodu podniku, vlastně ve všech případech to byl muž. Individualistický přístup obou partnerů vedl v jednom případě dokonce ke konfliktu a k rozpadu společného podnikání (nikoliv partnerství): „Když pracuji sama na sebe, vidím, kolik si vydělávám, a mám z toho radost. Když jsem pracovala s ním, tak jsem o penězích nevěděla, manžel si to udělal dle svého.“ (Olga #5) Podnikatelé a podnikatelky s individualistickým přístupem byli většinou velmi cílevědomí, a tudíž hodně pracovití. Neměli téměř žádný volný čas, pracovali o víkendu, o dovolené, mimo jiné také proto, že měli dojem, že nejsou schopni aktivity, které provádějí, delegovat na někoho jiného. Doba odpočinku nebo dovolené pro ně pak v některých případech byla spíše zatěžující, protože zameškanou práci stejně museli zpětně dohánět. Soukromá sféra byla od pracovní sfé-

ry většinou fyzicky oddělena, tj. bydlení a podnikání se odehrávalo v jiných prostorech, děti do pracovního prostředí neměly přístup. Děti tak nebyly chápány jako součást podnikání, jejich případné následovnictví bylo vnímáno jako jejich vlastní volba. Kvůli snaze ušetřit čas a energii se však domácí sféra organizovala podle té pracovní: „Bydlíme 5 minut od areálu, kde pracujeme. Tady v areálu je školka, přes ulici škola.“ (Prokop #4) Velké nasazení, se kterým podnikající k práci přistupovali, však znamenalo, že mentálně byla pracovní témata přítomna i v domácí sféře, např. v diskusích, které neutuchaly ani při večeři nebo na dovolené. Spojujícím článkem byly i finance, které byly společné pro rodinu i pro podnik. Risk v podnikání tak mohl znamenat i ohrožení rodiny.

#### Partnerství mužů s individualistickou strategií a žen s přizpůsobující se strategií

Ukázalo se, že přizpůsobující se přístup k sociálním politikám státu a v rámci podnikání měly pouze ženy, celkem v pěti párech (#2, #3, #6, #9, #11). Přizpůsobující se ženy

většinou přijímaly za svou tradiční roli roli pečovatelky o domácnost. To může vysvětlovat, proč se nevydaly směrem vlastní kariéry nebo samostatného podnikání, ale společného podnikání s partnerem (ke stejnému závěru dochází např. Aldrich a Cliff [2003]). Toto vysvětlení koresponduje s velmi vysokou mírou zaangažování rodinných příslušníků nebo partnerů do nově vznikajících podniků (Ruef, Aldrich, Carter 2002). Jako příklad žen, které kvůli péči o rodinu a domácnost opustily vlastní kariéru a začaly podnikat s manželem, můžeme uvést Kristýnu (#2) a Johanu (#9), které se připojily ke svým manželům v době, kdy měly malé děti a zanechaly vlastní kariéru. Alice (#3) pak sice pokračovala ve svém podnikání, nicméně právě to, že ji doplnil manžel, mělo za důsledek to, že to oba interpretovali jako jeho kariéru. Pro muže s individualistickou strategií se pak tyto partnerky či manželky stávaly téměř neplaceným lidským zdrojem, který je možné využít při zakládání, rozvoji nebo chodu podniku (o využívání partnerů jako lidských zdrojů v podnikání viz Aldrich, Renzulli, Langton [1998]). V podnicích, kde byl zaangažován individualistický partner a přizpůsobující se partnerka, většinou rozhodoval o finančních záležitostech firmy a o jejím směřování muž. Partnerky měly spíše roli podpůrnou, byly považované za ty spolehlivé a pečlivé: „Pro kreativce jako já je dobré mít za zády byrokrata.“ (Libor #11) Podpůrná role byla přítomná i přes to, že se přizpůsobující ženy formálně nacházely ve firmách na různých pozicích – některé byly zaměstnankyněmi svého muže, jiné mu pomáhaly na živnostenský list, případně neměly v podniku oficiální roli. Byly i takové, které fakticky podnik z poloviny vlastnily, nicméně manažerská a rozhodovací funkce spočívala především v rukou jejich partnerů. Do rozhodování o tomto nastavení intervenovala i genderovaná opatření sociálních politik, jako je odpočet na ekonomicky neaktivní manželku/partnerku nebo dlouhá rodičovská dovolená a nedostupnost služeb péče o děti, které významně předurčují převažující pečovatelskou roli žen na dlouhá období života. Některé z těchto dvojic totiž takové rozdělení zodpovědností v podnikání vysvětlovaly jako „výhodnější“ v daném institucionálním rámci. Ve vztahu „pečující podnikatelky“ a podnikatele s individualistickou strategií tedy bylo nejvíce patrné „znevídělnování“ role ženy – ať již ve vlastnictví nebo v praktickém rozhodování o chodu podniku (viz také Lewis, Massey [2011]), nebo v množství práce, které žena odváděla jak v podnikání, tak v domácnosti.

Přizpůsobující se ženy vstupovaly do podnikání spíše z nutnosti. K motivaci pro vstup do podnikání patřil zejména nedostatek pracovních příležitostí, nedostatek flexibilních pracovních míst, která by bylo možné kombinovat s péčí o děti, a ohrožení nezaměstnaností. Motivaci podnikat, založenou na potřebách rodiny a dětí, odhalila u podnikatelek ve své studii podnikatelských párů i Jodyanne Kirkwood (2009a). Přizpůsobující se ženy také vyjadřovaly, že jejich seberealizace nespočívá ani tak v podnikání, jako spíše v rodině. Svého partnera chápaly jako toho, který více pracuje, a potřebuje tedy, aby mu byla zajištěna

podpora a domácí pohodlí – teplá večeře, prakticky nulová starost o rodinu apod.: „Vždycky si říkám, že když chlap přijde z práce, tak musí mít něco k jídlu.“ (Lada #11) Tyto ženy si organizovaly práci podle rodiny, které primárně věnovaly svůj čas. V době, kdy rodině nebylo třeba věnovat tolik času, se věnovaly práci v rodinném podniku. Z pozice nepečujícího se tak na zaměstnání ženy nahlíželo spíše jako na zábavu. Tento model umožňoval partnerovi s individualistickou strategií, který byl v páru definován jako živitel, lepší podmínky pro kariérní růst: „Byla jsem asi 5 let doma, manžel neměl žádné povinnosti k dětem ani k domácnosti, to mu pomohlo – mohl si v klidu budovat svoji kariéru.“ (Alice #3) Pečující využívaly plnou délku mateřské a rodičovské dovolené (pokud měly děti) a přitom se aktivně podílely na chodu podnikání. Návrat z rodičovské do pracovního procesu byl často problematický vzhledem k dlouhé absenci na trhu práce. Podnikání se tak stalo možným řešením této situace. Ženy s přizpůsobující se strategií často viděly samy sebe jako ty méně nebo ne tak tvrdě pracující, což poukazuje na znevídělnování neplacené práce v domácí sféře. Na znevídělnování a znevýznamňování domácích prací a péče o děti se podíleli i jejich partneři tím, že o nich mluvili, jako by se děly samy od sebe: „Naštěstí pračka pere sama.“ (Michal #8), „Dvakrát týdně tam (doma) je nějak uvařeno.“ (Ota #5) To, že některé ženy podnikatelky měly přizpůsobující se přístup, ne vždy znamenalo spokojenost s rolí, kterou v podnikání a rodině zastupovaly. Příkladem může být Dora, která byla stavěna do role pečovatelky jak v domácnosti, tak i v podnikání, a to nejen manželem, ale i ostatními mužskými spolupracovníky. Dora tuto roli nepřijala a ostře se vůči ní vymezovala: „Nejdřív jsem se starala, aby tam bylo kafe, aby tam bylo tohle, támhleto – ale postupně jsem to ty kluky učila – jako nemáte? Tak si to běžte koupit! Zase neznamená, že když já tam jsem ženská, že se budu kolem nich točit.“ (Dora #6)

Kombinace rodiny a práce se odvíjela od tradičního modelu rozdělení rolí. Vytvářel se model firmy v domácnosti, tedy případu, kdy se rodinné a pracovní záležitosti odehrávaly na jednom fyzickém místě. Důvodem byla časová úspora a možnost „být s rodinou“. Ne všichni byli ale s tímto modelem spokojeni – někteří pečující vnímali propojení jako zatěžování rodinné sféry pracovními povinnostmi. Pokud nedocházelo k takovým konfliktům, bylo většinou mentální oddělení domácí a rodinné sféry jasné, i když se odehrávalo v jednom domě: „Odejdu z práce, vypnu a jsem doma. Jdu do práce, zapnu.“ (Kristýna #2). To se odvíjelo od jasné vymezených rolí, které každý z partnerů měl. Rodina se pak často pro firmu stávala zdrojem finančních (Aldrich, Waldinger 1990; Steier, Greenwood 2000), lidských (Aldrich, Langton 1998) a fyzických zdrojů.

### Partneři s inovující strategií

Inovující přístup měli v našem případě celkem tři páry (#1, #7, #10). V těchto párech se ostře zvýznamňovala otázka rovnosti, například v oblasti vlastnictví nebo podílu na



**Tabulka 2.** Příklady vyjádření v jednotlivých strategiích podle hlavních vybraných analytických kategorií.

Oblast	Kód	Individualistická strategie	Inovující strategie	Přizpůsobující se strategie
Sociální politika	Děti	Marta #8: <i>Já jsem strašně efektivní v té práci. Mě prostě nikdo nestihá, já jsem pro ostatní buldozer.</i>	Viktor #7: <i>Manželka objednává věci, já občas vařím, starám se o syna ráno, protože mně nevadí ráno vstávat tolik jako jí.</i>	Dora #6: <i>Svůj život jsem ani nežíla, protože to byla práce a dcera, kterou jsem nechtěla odstrčit, nechtěla jsem ji dávat babičkám. Říkala jsem si: musím to nějak skloubit.</i>
	Práce	Michal #8: <i>Pro mě je nepředstavitelná klasická práce s tabulkovou mzdou. Tady když člověk dělá děle, je v té práci dobrý, tak má možnost si vydělat víc.</i>	Vanda #7: <i>Když máte podnik, tak tím žijete. Není možné si říci – jedu na dovolenou a nebudu se o tom s manželem bavit. Naopak, vždyť je to hezké.</i>	Kristýna #2: <i>Začala jsem podnikání dělat také proto, že to bylo výhodné s dětma. Nechtěla jsem dělat na celý úvazek a na zkrácený to nešlo.</i>
	Práce v domácnosti	Bohdana #12: <i>Já v podstatě ani nemám pocit, že bych byla ráda, kdyby někdo jiný uklízel, než já. A i kdyby to nakrásně dělal líp, tak já mám stejně pocit, že to dělám nejlépe, takže funguje domácnost úplně normálně.</i>	Eda #1: <i>Já se starám o nádobí a vynáším koš a přítelkyně někdy uklidí a hlavně pravidelně pere a stará se o kočičky.</i>	Lada #11: <i>To dokonce manžel chtěl paní na úklid. A já říkám ne, nechci žádnou ženskou. Jestli to nebudu zvládat, tak nejsem dobrá.</i>
Kombinace práce a rodiny	Pracovní sféra	Prokop #4: <i>Hodně lidí tvrdí, že jsem workoholik. Že nedokážu vnímat ten čas. Je fakt, že mi nedělá problém pracovat třeba 20 hodin v kuse.</i>	Viktor #7: <i>Tak teďka tomu věnujeme okolo 6 hodin denně. Jenom v pracovní dny, soboty a neděle si necháváme volné.</i>	Johana #9: <i>Teď, co se starám o dceru, tak pracuji málo. Dřív hodně, teď málo. Spíš manželovi pomáhám.</i>
	Soukromá sféra	Bohdana #12: <i>Zákazníky potřebujete, hýčkáte si je, snažíte se jim vyjít vstříc, aby se k vám vraceli, takže si nemůžete dovolit nějaké výpadky kvůli dovolené.</i>	Zina #10: <i>Je to svoboda i v tom, že když si potřebuji odpočinout, tak odjedu a nemusím řešit, že někde potřebuji dovolenou, od někoho.</i>	Kristýna #2: <i>Spoustu věcí jsem mohla v podnikání dodělat večer. Přes den jsem mohla být doma, takže to bylo v tomhle směru výhodné.</i>
	Oddělování a sladování	Prokop #4: <i>Bydlíme 5 minut od areálu, kde pracujeme. Tady v areálu je školka, přes ulici škola.</i>	Vanda #7: <i>Teď jsem s vámi, pak půjdu na večeři s ajťákama, což jsou naši chlapci, ale zároveň je to i obchodní schůzka.</i>	Johana #9: <i>Manžel má kancelář tady v domě. Je hned vedle obývacího pokoje, aby byl s námi pořád a mohl kdykoliv přejít k nám, my za ním.</i>

společném podniku, které byly rovnocenné: „*Já jsem vložila část a on vložil část vkladu do s.r.o., takže teď už je to půl napůl vlastnictví. To bylo zásadní i z hlediska mého přístupu, že teď už je to částečně moje.*“ (Ester #1) Jak se ale ukázalo, gender byl v různých oblastech „dělán“ různě, a tedy způsoboval v některé oblasti větší a v jiné menší nerovnosti mezi partnery. Příkladem může být Eda a Ester, u nichž bylo rovné rozdělení povinností v domácnosti a rovný podíl na vlastnictví firmy narušováno nerovností pozic ve firmě. Přestože Ester a Eda byli spoluvlastníci, tak Ester nebyla na rozdíl od Edy zaměstnankyní. Jak sama uvedla, tak byla „*v rámci úspor*“ osobou bez zdanitelných příjmů. To jí do budoucnosti mohlo přinášet nevýhody, například pro možnost čerpat příspěvky v mateřství nebo ve výši důchodu. Neformální

genderové normy a zřejmě i daňové nastavení, podporující tento systém fungování v páru – muž jako živitel a žena bez zdanitelných příjmů, způsobují nerovnosti i v párech, které v dalších oblastech měly k rozdělení rolí inovativní, tzn. méně tradiční přístup. Tyto páry se tak někdy vlastně v důsledku institucionálního rámce posouvají směrem k tradičnímu modelu muže živitele, na kterém je žena do jisté míry závislá.

Pokud měli inovující partneři děti, prožívali inovující strategie i ve vztahu k péči o ně – povinnosti byly rovnoměrně rozdělené. Kromě participace obou partnerů využívali k pomoci v domácnosti i rodinné příslušníky, což bylo často dáno nedostatečnou nabídkou služeb péče o malé děti ze strany státu. Pokud měli možnost využít jeslí, prezento-

vali to přímo jako určitou inovaci. Jesle (státem dotované) totiž umožňovaly řešit nedostatečné finanční zajištění při rodičovské dovolené, a tedy potřebu skloubit práci a péči o malé dítě: „V 6 měsících jsem dítě dávala do jeslí a chodila jsem pracovat, protože jsem musela vydělávat.“ (Olga #5) Tyto páry se tak vymezovaly vůči určité normě v české společnosti, že není běžné při rodičovské nebo při pobírání rodičovského příspěvku pracovat v placeném zaměstnání, a také, že není běžně akceptováno umístění dětí do tří let v jeslích (Hašková, Saxonberg 2012). Problematicizování samozřejmosti využívání rodičovské po celou dobu možného nároku nezaznělo v rozhovorech většinou explicitně, patrně bylo například ze způsobu, jakým ženy o rodičovské hovořily. Zina například trochu ironicky uvedla, že: „Při rodičovské člověk nemá tak nějak zodpovědnost. Stát mi posílá ten rodičák, platí za mě sociální, zdravotní (smích).“ (Zina #10)

Někteří podnikající měli k podnikání ještě další klasické zaměstnání. Podnikání pro ně sice bylo tou zásadnější činností, nicméně zaměstnanecký poměr jim zajišťoval stálý finanční příjem, a tedy i určitou jistotu. Častou pracovní trajektorií, která vedla k podnikání zejména žen, byl nedostatek flexibilních pracovních úvazků, které by bylo možné kombinovat s rodinou. Převážně ženy poukazyvaly také na nedostatečnost opatření sociálních politik pro podnikající s rodinou, zejména v oblasti péče o malé děti. Příkladem byla mateřská a rodičovská dovolená, kterou některé z nich nemohly využít celou, případně na ni dokonce nemohly vůbec nastoupit. Přestože podnikatelka Patricie měla spíše individualistický přístup k podnikání, nastavení sociální politiky ji nutilo volit inovující strategii. V roli zaměstnavatelky, která tehdy kromě dalších zaměstnanců zaměstnávala i svého manžela, nemohla využít finančních výhod a mateřské po narození dítěte (viz Institucionální faktory výše): „Já jsem neměla ani jednu mateřskou dovolenou. V naší vládě nikoho nenapadlo, že by žena mohla zaměstnávat muže a zároveň být těhotná.“ (Patricie #4) Podobně jako u Neergaard a Thrane (2011) v případě Dánska se ukazuje, že sociálněpolitická opatření jsou určena zejména zaměstnaným ženám. Podnikající jsou tudíž nuceni volit inovující strategie, aby se vyrovnali s nevyhovujícími podmínkami. Komunikační partnerky a partneři také rozkrývali problém, že pokud rodič využívá rodičovskou dovolenou, setkává se s diskriminací při snaze k opětovnému vstupu na trh práce. Toto nepříznivé nastavení mohlo vést k volbě podnikatelské kariéry podobně jako to, že rodičovská byla vnímána jako určitý prostor pro „zkoušení“ nových věcí: „Ona ta rodičovská je super prostor k tomu začít nebo zkusit si jiné věci, a pak se rozhodnout, jestli v tom zůstat, nebo nezůstat.“ (Zina #10)

V inovující strategii nebyl pro podnikání nejdůležitější finanční zisk, ale náplň práce. Podobně jako ti/ty s individualistickým přístupem pracovali téměř pořád, nevnímali to však tolik jako zátěž, práce jim často byla koníčkem. Domácnost i děti zajišťovali oba partneři: „Manželka objednává věci, já občas vařím, starám se o syna ráno, protože mně nevdá ráno vstávat. Ona dělá saláty. Tam se to nějak prostě prolíná.“ (Viktor #7)

## Závěr

Podnikatelské páry představují specifickou příležitost pro zkoumání vzájemného prolínání práce, rodiny a genderu. Ukázaly jsme, že do vyjednávání o vztahu pracovní a rodinné sféry v podnikatelském páru intervenují genderované institucionální faktory a normativní koncepty zakotvené v sociálních politikách a daňovém systému. Opatření rodinné politiky a daňového systému v České republice významným způsobem konzervují a reprodukují nerovnou dělbu práce a péče v domácnostech společně podnikajících párů. Nastavení mateřské dovolené například může způsobovat, že ženy v určitých fázích životní dráhy preferují zaměstnaneckou pozici, jelikož jako podnikatelky tato opatření nemohou využít. Po rodičovské dovolené pak vstupují do podnikání, i když jejich první volbou by byla zaměstnanecká pozice, protože se zdá, že podnikání jim nabízí větší možnost flexibility. Daňový systém, zvýhodňující páry s tradiční dělbu práce, kde je žena finančně závislá na partnerovi, způsobuje genderové nerovnosti a závislost ve formálních rozdělení rolí v řízení společného podniku. Identifikovaly jsme tři strategie přístupu podnikatelů a podnikatelek ke kombinaci práce a rodiny a k institucionálnímu rámci, který pro to nastavuje podmínky: individualistickou, přizpůsobující se a inovující. Každá z těchto strategií jinak využívá opatření rodinné politiky a daňového systému a je jimi jinak ovlivňována. Tři typy kombinací těchto strategií v podnikatelských párech představují odlišné způsoby vyrovnávání se s tímto institucionálním rámcem v páru. I když se některé podnikatelské páry snaží vytvářet inovativní, tj. do značné míry egalitární strategie kombinace práce a rodiny, opatření rodinné politiky a daňového systému jim často neumožňují tyto strategie prakticky realizovat (např. vrátit se brzy do práce u žen). Rodinná politika a daňový systém tak přímo brání dosahování genderové rovnosti v podnikatelských párech.

Jako první můžeme jmenovat situaci, kdy oba partneři zastávají individualistickou strategii přibližující se obrazu podnikatele jako nezávislého hrdiny, který dosáhl úspěchu pouze vlastními silami. Vyznačují se zároveň tradiční dělbu práce a péče. Podnikatelky s individualistickým přístupem v podnikatelských párech počítají s plněním obou směn (práce ve firmě a práce v domácnosti), a i když to může vést ke konfliktům a k marginalizaci jejich role v podnikání, prezentují tyto své role jako vlastní svobodné rozhodnutí a s hrdostí, že oboje zvládají bez významné pomoci partnera nebo státu. Tyto páry demonstrují silnou nezávislost na opatřeních sociálních politik, která často pro své podnikání a ve svém životě nepovažují vůbec za relevantní.

Druhý typ podnikatelských párů představovala kombinace muže s individualistickou a ženy s přizpůsobující se strategií. Genderované formální instituce, jako je daňový systém a opatření sociálních politik ve vztahu k rodině, mohou mít významné důsledky v podobě nerovností v podnikajících párech, jak dokládá náš výzkum. Projevuje se to zejména v párech mužů s individualistickým přístupem a žen s přizpůsobujícím se přístupem. Přizpůsobujícím se přístupem žen je do

značné míry výsledkem nedostupnosti příležitostí kombinovat placenou práci a péči, které by poskytoval stát. Pro přízpůsobující se ženy představovalo podnikání často alternativu k chybějícím flexibilním pracovním úvazkům na trhu práce. Pro své partnery s individualistickou strategií tak tyto primárně pečovatelky představovaly pomocnou pracovní sílu jak v podnikání, tak v domácnosti. Přízpůsobování se však ne vždy znamenalo spokojenost v rolích, do kterých se podnikatelky dostávaly. Tuto rezistenci pak vyjadřovaly nesouhlasem nebo méně často vymezením se činy v dílčích aktivitách.

Třetí typ představovaly páry s prvky inovace ve strategických kombinace pracovního a rodinného života i ve vztahu k institucionálnímu rámci. Inovaci zde ovšem chápeme široce a v souladu s feministickým pojetím jako pozitivní sociální změnu (podobně jako Calás, Smircich a Bourne [2009]). Inovace se projevovala jak ve vytváření nových strategií kombinace práce a rodiny ve smyslu egalitárnějšího rozdělení práce a zodpovědnosti v páru (někdy právě v důsledku nedostatečného zajištění příležitostí pro kombinaci práce a rodiny ze strany státu), tak také ve flexibilitě a prostupnosti hranic mezi podnikáním a rodinným životem, která nebyla vnímána negativně.

Pro zkoumání zakotvenosti podnikání v institucionálním rámci české společnosti odhalil náš výzkum některé důležité poznatky. Za prvé, institucionální faktory, zahrnující jak formální daňová a sociálněpolitická opatření, tak i neformální genderové normy, jsou v ČR nastaveny tak, že ovlivňují směrem k genderové nerovnosti doma i v podnikání do určité míry všechny podnikatelské páry bez ohledu na jejich strategie. Určitou míru tradičního rozdělení práce a péče mezi podnikateli a podnikatelkami a určité charakteristiky (např. využívání rodinných příslušníků k péči o děti a domácnost, které je způsobeno nedostatkem předškolních zařízení v ČR) tak nacházíme ve všech třech typech podnikatelských párů, resp. v jejich strategiích. Za druhé, námi odhalené strategie nejsou statické v čase, ale přístup podnikatelů a podnikatelek se může v průběhu životní dráhy proměňovat. Například příchod dětí u inovujícího bezdětného páru může v budoucnu způsobit větší vychýlení směrem k přízpůsobující se strategii u ženy a k individualistické strategii u muže. S tím souvisí třetí poznatek, totiž že tři odhalené strategie, do kterých institucionální faktory intervenují, nejsou od sebe zcela oddělené v tom smyslu, že by bylo možné podnikatele zcela jednoznačně kategorizovat. Definované strategie nepředstavují soubor charakteristik podnikatelů, ale určitý přístup, který praktikují v podnikatelském páru. Strategie představují repertoáry, které jsou uplatňovány v různých situacích s různou intenzitou, a i když určitá strategie v dané situaci nebo životním období převládá, podnikatelé a podnikatelky mezi nimi mohou i přecházet.

## Literatura

- Ahl, H. 2006. „Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions.“ *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 30, No. 5: 595–621, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6520.2006.00138.x>.
- Aidis, R., Welter, F., Smallbone, D., Isakova, N. 2007. „Female entrepreneurship in transition economies: the case of Lithuania and Ukraine.“ *Feminist Economics*, Vol. 13, No. 2: 157–183, <http://dx.doi.org/10.1080/1354570-0601184831>.
- Aldrich, H. E., Cliff, J. E. 2003. „The pervasive effects of family on entrepreneurship: toward a family embeddedness perspective.“ *Journal of Business Venturing*, Vol. 18, No. 5, 573–596, [http://dx.doi.org/10.1016/s0883-9026\(03\)00011-9](http://dx.doi.org/10.1016/s0883-9026(03)00011-9).
- Aldrich, H., Langton, N. 1998. „Human resource management and organizational life cycles.“ Pp. 349–347 in Reynolds, P. D., Bygrave, W., Carter, N. M., Davidsson, P., Gartner, W. B. Mason, C. M., McDougall, P. P. (eds.). *Frontiers of Entrepreneurship Research 1997*. Babson Park, MA: Babson College Center for Entrepreneurial Studies.
- Aldrich, H., Renzulli, L. A., Langton, N. 1998. „Passing on privilege: Resources provided by self-employed parents to their self-employed children.“ *Research in social stratification and mobility: the official journal of the ISA RC28 on Social Stratification and Mobility*, Vol. 16: 291–318.
- Aldrich, H., Waldinger, R. 1990. „Ethnicity and entrepreneurship.“ *Annual Review of Sociology*, Vol. 16, No. 1: 111–135, <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.so.16.080190.000551>.
- Barnett, F., Barnett, S. 1988. *Working Together: Entrepreneurial Couples*. Berkeley: Ten Speed Press.
- Blenkinsopp, J., Owens, G. 2010. „At the heart of things: The role of the ‚married‘ couple in entrepreneurship and family business.“ *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 16, No. 5: 357–369, <http://dx.doi.org/10.1108/13552551011071850>.
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. 2004. „Doing Gender, Doing Entrepreneurship: An Ethnographic Account of Intertwined Practices.“ *Gender, Work and Organization*, Vol. 11, No. 4: 406–429, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00240.x>.
- Brush, C. G., Bruin, A., Welter, F. 2009. „A gender-aware framework for women’s entrepreneurship.“ *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 1, No. 1: 8–24, <http://dx.doi.org/10.1108/17566260910942318>.
- Calás, M. B., Smircich, L., Bourne, K. A. 2009. „Extending the Boundaries: Reframing ‚Entrepreneurship as Social Change‘ Through Feminist Perspectives.“ *Academy of Management Review*, Vol. 34, No. 3: 552–569, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2009.40633597>.
- Coltrane, S. 1997. *Family man: Fatherhood, housework, and gender equity*. Oxford: Oxford University Press.
- Connell, R. W. 2002. *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- ČSÚ. 2013. *Zaostřeno na ženy a muže 2013*. [online]. [cit. 29. 8. 2014]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r\\_2013](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/1413-13-r_2013)>.
- Fagerberg, J. 2005. „Innovation. A guide to the literature.“ Pp. 1–26 in Fagerberg, J., Mowery, D. C., Nelson, R. R. (eds.). *The Oxford Handbook of Innovation*. Oxford, UK:



- Oxford University Press, <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199286805.003.0001>.
- Hamilton, E. 2006. „Whose Story is it Anyway? Narrative Accounts of the Role of Women in Founding and Establishing Family Businesses.“ *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 3: 253–271, <http://dx.doi.org/10.1177/0266242606063432>.
- Harvey, D. 2005. *A brief history of neoliberalism*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Hašková, H. 2005. „Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Vol. 6, No. 1: 22–27.
- Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.). 2012. *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Hašková, H., Uhde, Z. (eds.). 2009. *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. Prague: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences.
- Hochschild, A. R., Machung, A. 1989. *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- Jennings, J. E., McDougald, M. S. 2007. „Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice.“ *Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 3: 747–760, <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2007.25275510>.
- Jurik, N. C. 1998. „Getting Away and Getting By: The Experiences of Self-Employed Homeworkers.“ *Work and Occupations*, Vol. 25, No. 1: 7–35, <http://dx.doi.org/10.1177/0730888498025001002>.
- Kirkwood, J. 2009a. „Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship.“ *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24, No. 5: 346–364, <http://dx.doi.org/10.1108/17542410910968805>.
- Kirkwood, J. 2009b. „Spousal Roles on Motivations for Entrepreneurship: A Qualitative Study in New Zealand.“ *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 30, No. 4: 372–385, <http://dx.doi.org/10.1007/s10834-009-9169-4>.
- Korpi, W., Ferrarini, T., Englund, S. 2013. „Women’s Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined.“ *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Vol. 20, No. 1: 1–40, <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxs028>.
- Křížková, A. 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). 2008. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., Formánková, L. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Křížková, A., Jurik, N. C., Dlouhá, M. 2014. „The Divisions of Labour and Responsibilities in Business and Home among Women and Men Copreneurs in the Czech Republic.“ In Lewis, K. V., Henry, C., Gatewood, E. J., Watson, J. (eds.). *Women’s Entrepreneurship in the 21st Century: An International Multi-level Research Analysis*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Lewis, K., Massey, C. 2011. „Critical yet invisible: the ‚good wife‘ in the New Zealand small firm.“ *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 3, No. 2: 105–122, <http://dx.doi.org/10.1108/17566261111140198>.
- Ljunggren, E., Alsos, G. A. 2013. „Gender and innovation – towards a research framework.“ Příspěvek přednesený na konferenci *27th Annual RENT conference 2013 – RENT XXVII – Entrepreneurship, Institutions and Competitiveness*. Vilnius, Litva, 15.–17. 6. 2014.
- Lundvall, B.-Å. (ed.). 1992. *National Systems of Innovation*. London, UK: Pinter Publishers.
- Manolova, T. S., Yan, A. 2002. „Institutional Constraints and Entrepreneurial Responses in a Transforming Economy: The Case of Bulgaria.“ *International Small Business Journal*, Vol. 20, No. 2: 163–184, <http://dx.doi.org/10.1177/0266242602202003>.
- Maříková, H. 2008. „Caring Fathers and Gender (In)Equality?“ *Polish Sociological Review*, Vol. 162, No. 2: 135–152.
- McGowan, P., Lewis, C., Cooper, S. Y., Greenan, K. 2012. „Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities.“ *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 24, No. 1–2: 53–72, <http://dx.doi.org/10.1080/08985626.2012.637351>.
- Mirchandani, K. 1999. „Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship.“ *Gender, Work and Organization*, Vol. 6, No. 4: 224–235, <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0432.00085>.
- Neergaard, H., Thrane, C. 2011. „The Nordic Welfare Model: barrier or facilitator of women’s entrepreneurship in Denmark?“ *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 3, No. 2: 88–104, <http://dx.doi.org/10.1108/17566261111140189>.
- North, D. C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pathak, S., Goltz, S., Buche, M. W. 2013. „Influences of gendered institutions on women’s entry into entrepreneurship.“ *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 19, No. 5: 478–502, <http://dx.doi.org/10.1108/IJEBr-09-2011-0115>.
- Ruef, M., Aldrich, H., Carter, N. 2002. „Don’t go to strangers: homophily, strong ties, and isolation in the formation of organizational founding teams.“ Příspěvek přednesený na konferenci *2002 meeting of the American Sociological Association*. Chicago, 16.–19. 8. 2002.
- Ruminska-Zimny, E. 2002. „Gender Aspects of Changes in the Labour Markets in Transition Economies.“ *United Nations Economic Commission for Europe*. [online]. [cit. 29. 8. 2014]. Dostupné z: <<http://www.unecce.org/commission/2002/Ruminska-Zimny.pdf>>.

- Singly, F. 2010. *Sociologie de la famille contemporaine*. Paříž: Armand Colin.
- Sjöberg, O. 2004. „The Role of Family Policy Institutions in Explaining Gender-Role Attitudes: A Comparative Multilevel Analysis of Thirteen Industrialized Countries.“ *Journal of European Social Policy*, Vol. 14, No. 2: 107–123, <http://dx.doi.org/10.1177/0958928704042003>.
- Steier, L., Greenwood, R. 2000. „Entrepreneurship and the evolution of angel financial networks.“ *Organization Studies*, Vol. 21, No. 1: 163–192, <http://dx.doi.org/10.1177/0170840600211002>.
- Verheul, I., Stel, A., Thurik, R. 2006. „Explaining female and male entrepreneurship at the country level.“ *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol. 18, No. 2: 151–183, <http://dx.doi.org/10.1080/08985620500532053>.
- Verspagen, B. 2005. „Innovation and economic growth.“ Pp. 487–513 in Fagerberg, J., Mowery, D. C., Nelson, R. R. (eds.). *The Oxford Handbook of Innovation*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Welter, F. 2004. „The environment for female entrepreneurship in Germany.“ *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 11, No. 2: 212–221, <http://dx.doi.org/10.1108/14626000410537155>.
- Welter, F. 2011. „Contextualizing Entrepreneurship-Conceptual Challenges and Ways Forward.“ *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 35, No. 1: 165–184, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00427.x>.
- Welter, F., Brush, C., Bruin, A. 2013. „The Gendering of Entrepreneurship Context.“ Příspěvek přednesený na konferenci *27th Annual RENT conference 2013 – RENT XXVII – Entrepreneurship, Institutions and Competitiveness*. Vilnius, Litva, 15.–17. 6. 2014.
- Winn, J. 2004. „Entrepreneurship: not an easy path to top management for women.“ *Women in Management Review*, Vol. 19, No. 3: 143–153, <http://dx.doi.org/10.1108/09649420410529852>.

### Poznámky

**1** Tento výzkum byl částečně financován Social Science Research Center, College of Liberal Art and Sciences na Arizonské státní univerzitě. Tato stať vznikla za podpory Grantové agentury Univerzity Karlovy v Praze (projekt č. 1110314 A-SP) a v rámci projektu „Specifického vysokoškolského výzkumu“ (SVV 2014 260 112), Grantové agentury České republiky v rámci projektu „Proměny forem partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah“ (P404/10/0021) a Technologické agentury České republiky v rámci projektu „Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života na pracovišti“ (TD020134).

**2** ČSÚ definuje podnikatele jako spadající do dvou skupin – podnikatelé se zaměstnanci (zaměstnavatelé) a podnikatelé bez zaměstnanců (pracovníci na vlastní účet). Jsme si vědomy toho, že v ČR zahrnuje pojem podnikatelů také pracovníky a pracovnice v tzv. švarcsystému, kdy běžné činnosti vykonávané zaměstnanci vykonávají pracovníci na vlastní

účet. Tento způsob zaměstnávání je v ČR považován za způsob daňového úniku. Je tedy nutné nahlížet na prezentované statistiky kriticky. V našem případě ale dále pracujeme s pojmem podnikatelů, protože další charakteristiky, které jsme využívaly v našem výběru (velikost podniku, počet zaměstnanců apod.), umožňují se těmto druhům podnikání vyhnout. Práce s podnikateli jako specifickou skupinou je také dána cílem článku. Podmínky daňového systému a nastavení sociální politiky odpovídají vždy konkrétně tomu, zda člověk podniká, nebo je zaměstnaný. Navíc pro nás bylo v rámci kvalitativního výzkumu důležité, že se naše komunikační partnerky a partneři za podnikatele sami označovali.

**3** U OSVČ musí být pro nárok na příspěvek v mateřství (peněžitá pomoc v mateřství – PPM) splněna podmínka dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ alespoň po dobu 180 dnů v období jednoho roku přede dnem nástupu na mateřskou dovolenou současně i podmínka trvání účasti na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na mateřskou dovolenou.

**4** Někteří autoři a autorky nekriticky reprodukuji představu, že podnikání představuje vyšší flexibilitu práce a lepší příležitosti pro kombinaci pracovních a rodinných závazků (Verheul, Stel, Thurik 2006), jiní volají po nutnosti tuto otázku kriticky prozkoumat (McGowan et al. 2012; Winn 2004). Podnikání totiž může představovat naopak větší zátěž a časovou náročnost, přelévání pracovní sféry do sféry soukromé a nutnost flexibility spíše ve smyslu nutnosti být neustále k dispozici a usměrňovat výkon práce v závislosti na poptávce než ve smyslu větší osobní autonomie při kombinování pracovních a rodinných závazků. Je také otázkou, nakolik stabilní je takové podnikání a nakolik je takto motivovaná podnikatelka schopná zajistit si nezávislé živobytí. Negativním důsledkem využití podnikání jako flexibility pro kombinaci práce s péčí může být menší, až marginální rozsah podnikání (Jurik 1998). Jak ukážeme dále, v námi zkoumaných podnikatelských párech šlo často o důsledek v podobě zneviditelnování podílu žen na chodu podniku.

**5** Více demografických charakteristik komunikačních partnerů a partnerek zachycuje tabulka 1.

**6** Symbol # odkazuje k číslu páru, které je uvedeno v tabulce 1.

© Marie, Dlouhá, Nancy Jurik, Alena Křížková, 2014

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2014

*PhDr. Marie Dlouhá je doktorskou studentkou na ISS FSV UK v Praze a odbornou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (oddělení Český sociálněvědní datový archiv). Zabývá se zejména kvalitativním výzkumem, tématem podnikání a genderu a zakotvenosti podnikání v rodinném prostředí. Za svůj příspěvek The partners in the business, home and life obdržela v roce 2013 cenu the ECSB Best Doctoral Proposal Award.*

Nancy Jurik, Ph.D., je profesorkou v oddělení Spravedlnost a sociální výzkum na School of Social Transformation na Arizonské státní univerzitě. Její výzkum a výuka se soustředí na gender, zaměstnání, organizaci práce, podnikání a mediální konstrukce genderu a práce. Je autorkou knih *Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations* (Sage 1996 a 2007), *Bootstrap Dreams: U.S. Microenterprise Development In An Era of Welfare Reform* (Cornell University Press 2005) a *Provocateur for Justice: Jane Tennison and Policing in "Prime Suspect"* (University of Illinois Press 2012). Je bývalou prezidentkou Společnosti pro studium sociálních problémů a váženou členkou College of Liberal Arts and Sciences na Arizonské státní univerzitě.

PhDr. Alena Křížková, Ph.D. je vědeckou pracovnící a vedoucí oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Zabývá se ekonomickou nezávislostí žen, genderovými nerovnostmi, kombinací práce a rodiny a genderovými vztahy v organizacích, managementu a podnikání. V poslední době byla spoluautorkou knih *Pracovní dráhy žen v České republice* (2011) a *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe* (2012).



**Vohlídalová, Marta. 2014. *Rozehraná partie: talentky sedm let poté*. Praha: Národní kontaktní centrum – Ženy a věda, SOU AV ČR.**

Publikace se zaměřuje na životní a pracovní dráhy mladých žen působících ve vědě, výzkumu nebo terciárním vzdělání. Navazuje na knihu *Dámský gambit: zahájení vědecké dráhy* z roku 2007, která představila úspěšné mladé vědkyně z různých vědeckých disciplín na začátku vědecké dráhy. Publikace *Talentky sedm let poté* se za těmito vědkyněmi vrací po zhruba sedmi letech. Věnuje se tomu, jak se od posledního rozhovoru odvíjely jejich pracovní a životní dráhy, jak se za poslední roky změnily jejich profesní i soukromé plány, cíle a představy. Zjišťuje, jaké měly mladé vědkyně tenkrát představy o svém životě a práci a jaká je dnešní realita, a zaměřuje se také na to, jak reflektují proměnu vědeckého prostředí, jejímiž svědky jsme v posledních letech. Vlastní rozhovory jsou uvozeny analytickou studií zaměřující se na vývoj pracovních drah mladých vědkyň a proměnu jejich vyprávění.