

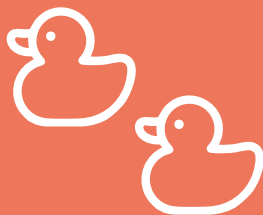
Claudia Goldin

Kariéra a rodina

Od nositelky
Nobelovy ceny
za ekonomii



Host



Sto let
ženského úsilí
o rovnost

Automatizovaná analýza textů nebo dat ve smyslu
čl. 4 směrnice 2019/790/EU je bez souhlasu nositele
práv zakázána.

Career and Family

Copyright © 2021 by Claudia Goldin

All rights reserved. No part of this book may be
reproduced or transmitted in any form or by any means,
electronic or mechanical, including photocopying,
recording or by any information storage and retrieval
system, without permission in writing from the Publisher.

Translation © Irena Steinerová, 2025

Czech edition © Host – vydavatelství, s. r. o., 2025
(elektronické vydání)

ISBN 978-80-275-2835-6 (PDF)

1

Nový problém beze jména

Dnes více než kdy dříve se páry všeho druhu snaží najít rovnováhu mezi zaměstnáním a rodinou, pracovním a soukromým životem. Celá společnost si začíná uvědomovat důležitost péče o rodinu a její hodnotu pro současnost i budoucí generace. Postupně nám dochází, jak draze se za péči o rodinu platí z hlediska ušlého výdělku, nevyužitých kariérních možností a kompromisů mezi partnery (heterosexuálními i stejného pohlaví) a jak náročné požadavky klade na matky či otce samoživitele. Podobné úvahy se objevovaly už v minulosti, ale během pandemie covidu-19 se dostaly do popředí zájmu.

Když Betty Friedan v roce 1963 psala o vysokoškolských absolventkách, které ubíjí role ženy v domácnosti, poukázala na to, že jejich problém „nemá jméno“. O téměř šedesát let později se absolventky vysokých škol ve velké většině věnují své profesi, ale jejich výdělky a kariérní postup – ve srovnání se spolužáky mužského pohlaví – stále svědčí o tom, že zůstávají na vedlejší koleji. I ony mají „problém beze jména“, byť se označuje celou řadou názvů: diskriminace na základě pohlaví, genderové předsudky, skleněný strop,

maminkovská dráha, odklon od kariéry – račte si vybrat. A tento problém lze zdánlivě okamžitě vyřešit. Měli bychom ženy naučit větší soutěživosti a vyškolit je v umění vyjednávání. Musíme odhalovat skrytou předpojatost vedoucích pracovníků. Vláda by měla zavést povinné genderové kvóty ve správních radách firem a prosazovat zásadu „za stejnou práci stejná odměna“.

Takového řešení se stále hlasitěji dovolávají ženy ve Spojených státech i jinde. Jejich zájmy se široce medializují v novinových titulcích (a na přebalech knih). Chybí jim snad odhodlání? Měly by se do toho více opřít? Jak to, že ženy nedokážou postupovat po firemním žebříčku stejným tempem jako jejich mužské protějšky? Proč nejsou odměňovány úměrně svým zkušenostem a délce praxe?

Mnoho žen trápí také pochybnosti osobnějšího rázu, s nimiž se svěřují jenom svým nejbližším nebo je probírají v nejužším kroužku přátel. Má žena udržovat partnerský poměr s někým, jehož profese je stejně časově náročná jako ta její? Měla by odkládat založení rodiny, i když po dětech touží? Měla by si nechat zmrazit vajíčka, pokud do pětatřiceti nenajde vhodného partnera? Je ochotná vzdát se ambiciózní kariéry (kterou buduje třeba už od maturity) a raději se věnovat výchově dětí? A pokud ne, kdo bude dělat svačiny, vyzvedávat dítě z plavání a zvedat telefon, když se na displeji objeví číslo školní zdravotnice, které nevěstí nic dobrého?

Ženy i nadále tahají za kratší konec provazu. Zaostávají v kariéře za muži a vydělávají méně než jejich manželé a kolegové. Neustále jim někdo předhazuje, že si za své potíže mohou samy. Nemají prý dost ostré lokty, neumí vyjednávat, nesnaží se zaujmout vedoucí pozice, a pokud ano, tak si neřeknou o dost peněz. Ženy ale také často slýchají, že jejich problémy nejsou jejich věc. Stávají se obětmi diskriminace a obtěžování, muži je využívají a nechtějí je vpustit do svého „pánského klubu“.

Všechny tyto faktory jsou skutečné. Jsou ale opravdovou podstatou problému? Přispívají k výraznému rozdílu mezi muži a ženami z hlediska platu a kariéry? Pokud by se všechny nějakým zázrakem vyřešily, vypadal by svět žen a mužů, svět manželských párů a mladých rodičů, úplně jinak? Tvoří snad ve svém souhrnu „nový problém beze jména“?

Živá veřejná i soukromá debata sice vynesla tyto důležité otázky na světlo, my se však často dopouštíme té chyby, že podceňujeme obrovský rozsah a dlouhou historii genderové nerovnosti. Jedna firma „dostane přes prsty“, jedna žena to dotáhne až do správní rady, pár progresivních technologických lídrů nastoupí na otcovskou dovolenou – taková řešení jsou ekonomickou obdobou toho, když člověku s dýmějovým morem hodíte krabičku náplastí.

Podobné jednotlivosti nedokážou vymazat rozdíly v odměňování žen a mužů. Nikdy nezajistí úplné odstranění genderové nerovnosti, protože řeší pouze příznaky. Nikdy ženám neumožní budovat kariéru a přitom mít rodinu do stejné míry jako mužům. Pokud chceme odstranit nebo alespoň zmenšit mzdovou propast, musíme nejdříve proniknout hlouběji ke kořenům těchto překážek a celý problém pojmenovat přesněji: „greedy work“ neboli nenasytná práce.¹

Nezbývá než doufat, že až budete číst tyto řádky, po covidové pandemii – která v době, kdy dokončuji tuto kapitolu, stále zuří – bude dávno veta a my se poučíme z této náročné životní etapy. Pandemie některé problémy zdůraznila, jiné uspíšila a odhalila další, které už velmi dlouho doutnaly pod povrchem. Zápas mezi péčí o rodinu a zaměstnáním, který dnes řešíme, však existoval už mnoho desetiletí před touto globální katastrofou. Cesta k budování kariéry a jejímu následnému skloubení s rodinou trvá už přes sto let.

Po převážnou část dvacátého století byla hlavní překážkou, kvůli níž se ženy nemohly věnovat kariéře, jejich diskriminace. V historických dokumentech ze třicátých až padesátých

let minulého století lze najít pádné důkazy o předsudcích a diskriminačním přístupu vůči ženám v zaměstnání a výdělcích. Koncem třicátých let uváděli vedoucí pracovníci firem v průzkumech,² že „práce s úvěry není nic pro děvčata“, „tito zaměstnanci [prodejci automobilů] jsou ve styku s veřejností [...], což se pro ženy nehodí“ a „ženu bych jako makléřku nezaměstnal“. To bylo na sklonku velké hospodářské krize. Ovšem i v období nedostatku pracovních sil koncem padesátých let zaměstnavatelé kategoricky prohlašovali, že „matky malých dětí nepřijímáme“, „vdaným ženám [...] s nemluvňaty se návrat do práce nedoporučuje“ a „těhotenství je důvodem k dobrovolnému odchodu ze zaměstnání, firma však ženy s radostí přivítá zpět, až děti nastoupí, řekněme, na druhý stupeň základní školy“.³

Takzvané „marriage bars“ neboli manželské bariéry – zákony a firemní politika omezující zaměstnávání vdaných žen – byly běžné až do čtyřicátých let. Postupně se přetransformovaly v předpisy diskriminující těhotné a v náborovou politiku, která vylučovala matky nemluvňat a malých dětí. V akademických institucích a některých vládních agenturách platilo omezení zaměstnávání rodinných příslušníků. Do mnoha pracovních pozic se přijímalo na základě pohlaví, rodinného stavu a samozřejmě i rasy.

Dnes už se s takovými do očí bijícími překážkami nesetkáváme. Data ukazují, že mzdová a pracovní diskriminace sice existuje, ale je poměrně malého rozsahu. To ovšem neznamená, že četné ženy nečelí diskriminaci a předsudkům, ani že sexuální obtěžování či napadání na pracovišti neexistuje. Ostatně, celonárodní hnutí *MeToo* nevzniklo jen tak bezdůvodně. Koncem devadesátých let podala Lilly Ledbetter stížnost ke Komisi pro rovné pracovní příležitosti (*Equal Employment Opportunity Commission* – EEOC) na společnost Goodyear Tire kvůli diskriminaci na základě pohlaví a získala právo firmu žalovat. Bylo to pro ni velké vítězství, žalobu však

nakonec stáhla, jelikož ji vedení dosadilo zpátky do funkce. K tomu došlo mnoho let předtím, než zahájila svůj dnes již legendární soudní spor kvůli mzdové diskriminaci. Ledbetter dostávala nízké výkonnostní ohodnocení a téměř se jí nezvyšoval plat kvůli diskriminačnímu chování jejích mužských podřízených a také řídicích pracovníků, kteří sexistické projevy Lillyných podřízených podřízených ignorovali. V případě Lilly Ledbetter byl celý rozdíl mezi její mzdou a výdělkem jejích spolupracovníků způsoben diskriminací.

Proč tedy rozdíly v příjmech přetrvávají, když máme genderovou rovnost na pracovišti konečně na dosah a když mají ženy přístup k mnohem širší škále profesí než kdy předtím? Ani to, že ženy dostávají *nižší* mzdu za *stejnou* práci, už do značné míry neplatí. Mzdová diskriminace ve smyslu rozdílného výdělku za tutéž práci představuje jen malou část celkového rozdílu v příjmech žen a mužů. V současnosti čelíme jinému problému.

Genderový rozdíl v příjmech bývá často připisován takzvané profesní segregaci, tedy teorii, že lidé si sami vybírají určitá povolání, případně jsou k nim okolím směřováni. Tato povolání jsou stereotypně spojována s mužským či ženským pohlavím (například zdravotní sestra versus lékař, učitelka versus profesor) a jsou rozdílně placená. Data však ukazují něco trochu jiného. U téměř pěti set profesí (uvedených v seznamu používaném pro účely amerického sčítání lidu) pramení dvě třetiny genderového rozdílu v příjmech⁴ z faktorů zakořeněných v jednotlivých povoláních. I kdyby se profese mezi ženami a muži navzájem vyměnily – kdyby ženy pracovaly jako lékařky a muži jako nižší zdravotnický personál – vymazalo by to maximálně třetinu rozdílu ve výdělcích mezi muži a ženami.⁵ Empiricky tedy víme, že lvi podíl mzdového rozdílu tkví v něčem jiném.

Z panelových údajů – informací sledujících život a výdělek jednotlivců – vyplývá, že bezprostředně po absolvování

vysoké školy (bakalářského či magisterského stupně) jsou mzdy mužů a žen až překvapivě podobné. V prvních několika letech zaměstnání je platový rozdíl u čerstvých absolventů vysokých škol poměrně malý⁶ a lze jej do značné míry vysvětlit odlišnostmi v mužských a ženských studijních oborech a volbou povolání. Muži i ženy začínají prakticky na stejné startovní čáře. Mají velmi podobné příležitosti, ale činí poněkud odlišná rozhodnutí, což vede k mírnému počátečnímu rozdílu ve mzdách.

Teprve později během života, zhruba deset let po skončení vysoké školy, se začínají v platech mužů a žen projevovat výrazné rozdíly. Pracují v odlišných segmentech trhu, pro různé firmy. Nijak nepřekvapivě tyto změny obvykle nastupují rok až dva po narození dítěte a téměř bez výjimky negativně ovlivňují kariéru žen. Rozdíl v příjmech se však zároveň začíná zvyšovat hned po uzavření sňatku.

S nástupem žen budujících kariéru se od základu změnil vztah mezi americkou rodinou a ekonomikou. Nikdy nemůžeme plně porozumět genderovému rozdílu v příjmech, dokud nepochopíme, že je pouhým symptomem mnohem většího problému. Genderový mzdový rozdíl je důsledkem kariérní propasti, která je podstatou nerovnosti mezi partnery. Abychom zcela pochopili, co to znamená, musíme podniknout výlet do minulosti, podívat se na roli žen v americké ekonomice a zhodnotit, jak se v průběhu posledního století proměnila.

Zaměříme se především na vysokoškolsky vzdělané ženy, protože právě ty mají největší příležitost budovat kariéru a jejich počet poslední dobou narůstá. V roce 2020 téměř 45 % pětadvacetiletých žen absolvovalo čtyřleté vysokoškolské studium nebo jej mělo brzy dokončit. U mužů to činilo pouze 36 %.⁷ Samozřejmě neplatilo vždy, že by absolventky vysokých škol početně převyšovaly své mužské protějšky. Po dlouhou dobu a z mnoha důvodů byly ženy

silně znevýhodněné jak při přijímání ke studiu, tak při absolutoriu. V roce 1960 absolvovalo čtyřleté vysokoškolské studium ve Spojených státech 1,6krát více mužů než žen. Na přelomu šedesátých a sedmdesátých let se však situace pomalu začínala měnit a začátkem osmdesátých let přestali muži převažovat. Od té doby každoročně absolvuje čtyřleté vysokoškolské studium více žen než mužů.⁸

Ženy nejenže v rekordním počtu absolvují bakalářské studium, ale míří stále výš. Více než kdy předtím usilují o získání akademického titulu a následnou náročnou profesní dráhu. Těsně před hospodářskou krizí v roce 2008 získalo 23 % vysokoškolsky vzdělaných žen ty nejprestižnější akademické tituly, například JD (doktor práv), PhD (doktor filozofie), MD (doktor medicíny) nebo MBA. To představuje víc než čtyřnásobný nárůst oproti předchozím čtyřem desetiletím. U mužů se tento podíl během téhož čtyřicetiletého období pohyboval kolem 30 %. Ženy si stále častěji volí dlouhodobá, vysoce výdělečná a naplňující povolání. Snaha o dosažení pracovních úspěchů se postupně stává nedílnou součástí jejich životního postoje.

Zároveň roste počet těch, které mají děti – je jich více než za celé období od konce populační exploze v sedmdesátých letech. Téměř 80 % vysokoškolsky vzdělaných žen, kterým je dnes mezi 45–50 lety, má dítě (při započtení adopcí u bezdětných žen se tento podíl zvýší o 1,5 procentního bodu). Před patnácti lety porodilo alespoň jedno dítě pouze 73 % všech vysokoškolsky vzdělaných žen ve věku kolem 45 let. Absolvantky vysokých škol narozené na počátku sedmdesátých let tedy vykazují výrazně vyšší porodnost než vysokoškolsky vzdělané ženy narozené v polovině padesátých let.⁹ Dnes existuje více žen než kdy předtím, které dokázaly skloubit úspěšnou kariéru s mateřstvím. V současnosti je jim kolem 50 let a patří k nim například Keisha Lance Bottoms, Liz Cheney, Tammy Duckworth, Samantha Power a Lori Trahan.

Vysokoškolsky vzdělané ženy se už automaticky nesmiřují s představou, že by se musely kvůli kariéře vzdát rodiny. Ty, které mají děti, se už nehodlají spokojit s rolí ženy v domácnosti na úkor kariéry. Absolventky vysokých škol většinou touží uspět na obou kolbištích. To ovšem vyžaduje vyřešit organizaci času a učinit řadu nelehkých rozhodnutí.

Čas plyne spravedlivě a každému měří stejně. Všichni si musí pečlivě rozvrhnout, jak s ním naloží. Základní problém žen, které se snaží nalézt rovnováhu mezi úspěšnou kariérou a spokojeným rodinným životem, spočívá právě v časovém rozporu. Budování kariéry často vyžaduje velké časové investice právě v období, kdy by člověk „měl“ mít děti. Rodinný život je však také nesmírně časově náročný. Tato rozhodnutí mívají dalekosáhlé důsledky a špatné volby je obtížné napravit. Když jistá vedoucí pracovnice a matka tří dětí před padesáti lety radila mladším kolegyním ohledně kariéry, řekla jim: „Je to těžké – ale jděte do toho.“¹⁰

Neustále děláme nějaká rozhodnutí, třeba jestli jít na večírek, nebo se raději učit; jestli si vybrat náročný obor, nebo ten snazší. Některá jsou samozřejmě důležitější než jiná. Vdat se brzy, nebo později? Jít na magisterské studium, nebo nastoupit do práce? Mít dítě hned, nebo riskovat, že později už to nepůjde? Věnovat se raději klientovi, nebo dítěti? Tato velká a závažná rozhodnutí ohledně toho, jak si rozdělit čas, začínají vysokoškolačky řešit zhruba v době, kdy získají bakalářský titul.

Není to tak dávno, co se vysokoškolsky vzdělané ženy vdávaly v překvapivě mladém věku. Až někdy do sedmdesátých let byl medián věku těchto žen při prvním sňatku přibližně 23 let.¹¹ První dítě se jim narodilo krátce poté. Brzký vstup do manželství ženám mnohdy znemožňoval další studium, přinejmenším v nejbližší době. Novomanželé se častěji stěhovali kvůli kariéře či studiu manžela, nikoli manželky. Stávalo se, že ženy plně nevyužily možnost rozvíjet kariéru a obětovaly svou profesní dráhu pro blaho rodiny.

Ženy, které absolvovaly vysokoškolské studium ve čtyřicátých až šedesátých letech dvacátého století, se zpravidla vdávaly brzy, protože oddalování sňatku mohlo být riskantní. Zasnoubit se či uzavřít jinou formu vzájemného závazku co nejdříve po navázání vážného (a intimního) vztahu bylo důležitou pojistkou při otěhotnění mimo manželství. V dobách, kdy ženy neměly k dispozici žádnou účinnou antikoncepci, mnoho jiných možností nezbývalo.

Začátkem šedesátých let byla vyvinuta a americkým Úřadem pro kontrolu potravin a léčiv schválena antikoncepční pilulka, kterou rázem začala užívat spousta vdaných žen. Zákony jednotlivých států a společenské konvence však nedovolovaly, aby ji měly k dispozici i mladé svobodné dívky. Tato omezení postupně přestávala platit na přelomu šedesátých a sedmdesátých let. Dělo se tak z různých důvodů, většinou nijak nesouvisejících s bráněním početí. Antikoncepční pilulka umožnila vysokoškolsky vzdělaným ženám plánovat si budoucnost a odbourat první z omezení. Nyní se mohly přihlásit na časově (i jinak) náročné magisterské studium. Manželství i mateřství bylo možné odsunout na dobu, až si žena vybuduje základy perspektivní kariéry.

Tehdy se všechno začalo radikálně měnit. Od začátku sedmdesátých let se věk u prvního sňatku začal zvyšovat a rok od roku narůstal,¹² takže dnešní absolventky vysokých škol se vdávají v průměru ve věku kolem 28 let.

Ženy už tedy netlačil čas, ale objevily se nové komplikace. Magisterské (specializované) studium se prodloužilo a jeho začátek se odsunul. Ke služebnímu postupu v řadě oborů – od akademických až po medicínu, právo, účetnictví či poradenství – docházelo čím dál později. Roky přibývaly a vznikal další časový konflikt, který bylo nutné řešit.

Před deseti a více lety bylo možné počítat s prvním zvýšením těsně po dovršení 30 let. Dnes pracovník postoupí na žebříčku až mezi 35 a 40 lety. To je už poněkud pozdě

na to, aby žena mohla pohodlně povít prvního potomka až po dosažení významného kariérního milníku, například povýšení na společníka ve firmě či získání definitivy v akademické sféře. První dítě se často narodí dříve a kariéru ženě zbrzdí – nebo naopak kariéra zhatí její šanci stát se matkou.

Biologické hodiny jsou neúprosné. Pro ženy, které chtějí založit rodinu, je riskantní odkládat početí prvního dítěte do 35 let, protože se to v takovém věku už nemusí podařit. Přesto dokázaly vysokoškolsky vzdělané ženy na tuto situaci vydržet, například pomocí umělého oplodnění. Mezi dnešními pětáctýřicátnicemi je překvapivě vysoký podíl žen s dětmi.¹³ Stoupající porodnost však nijak nesnižuje frustraci, smutek a fyzickou bolest těch, které se o dítě snažily marně. A pro ty, co uspěly, to ještě neznamená, že si dokážou kariéru udržet.

Přes všechny tyto potíže se během historie změnilo mnohé k lepšímu. Ženy mají v současnosti větší kontrolu nad počtím. Sňatky se uzavírají později, čímž roste naděje, že i déle vydrží. Ženy dnes tvoří převážnou většinu absolventů vysokých škol. Mnohé dokončí magisterské nebo postgraduální studium s vynikajícími výsledky. Nastoupí do nejúspěšnějších firem, organizací a institucí. Co se stane pak?

Pokud má žena příležitost rozvíjet kariéru a zároveň se jí podaří mít děti, dostává se do časového presu. Děti vyžadují čas. Kariéra vyžaduje čas. Ani ty nejbohatší páry si nemohou objednat kompletní péči o děti na klíč. A hlavně, proč vůbec přivádět na svět potomky, když potom nebudeme mít čas se jim věnovat?

Kámen úrazu spočívá v domluvě, kdo bude mít „pohotovost“, to znamená, kdo v krizových situacích odejde z práce a zůstane doma. Mohou to být oba rodiče; rovnost v páru je pak ideální, s dělbou povinností padesát na padesát. Jaký to ale bude mít dopad na rodinný rozpočet? Obrovský – a páry si tuto skutečnost uvědomují více než dříve.

S rostoucími ambicemi žen zvládnout kariéru i rodinu zároveň se začíná jasně ukazovat jedna důležitá vlastnost většiny náročných zaměstnání: práce si nárokuje celého člověka, je nenasytná až pažravá. Ten, kdo je ochotný pracovat přesčas, o víkendech a po večerech, vydělá podstatně více.

Nenasytná práce

Nenasytlost práce znamená, že párům pečujícím o děti nebo blízké by byla ku prospěchu specializace v rámci rodiny. Nemyslím tím ovšem návrat k tradičnímu modelu domácnosti z padesátých let, jaký jsme vidali v dobových seriálech typu *Leave It to Beaver* (*Nechte to na Beaverovi*). Ženy se budou i nadále věnovat náročnému zaměstnání. Jeden z partnerů však bude neustále „na příjmu“ a v případě potřeby bude schopen okamžitě odejít z kanceláře či pracoviště a vrátit se domů. Tato osoba bude mít zaměstnání se značnou mírou flexibility a obvykle od ní nelze očekávat, že bude v deset hodin večer odpovídat na maily nebo vyřizovat telefonáty. Tento rodič nebude muset zrušit účast na fotbalovém tréninku dítěte kvůli fúzi a akvizici. Druhý z rodičů však bude neustále „na příjmu“ pro své šéfy a bude dělat pravý opak. Případný dopad na povýšení, kariérní postup a výdělky je zřejmý.

Práce specialistů a vedoucích pracovníků byla odjakživa „nenasytná“. Právníci vždy pracovali hluboko do noci. Akademici jsou hodnoceni podle intelektuálního výkonu a neočekává se, že by večer vypínali mozek. Lékaři a veterináři dříve mívali nepřetržitou pohotovost.

Hodnota nenasytných zaměstnání se významně zvýšila s rostoucí příjmovou nerovností, která od začátku osmdesátých let prudce stoupla. Výdělky na nejvyšších příčkách

žebríčku příjmů vyletěly nahoru. Zaměstnanec s nejlepším výkonem získává stále vyšší odměnu. Profese s největšími požadavky na odpracované hodiny a s nejnižší flexibilitou jsou neúměrně lépe placené, zatímco výdělky v jiných zaměstnáních stagnují. Právě v oborech, kam ženy obtížněji pronikají – například ve finančnictví – dochází v posledních desetiletích k největšímu nárůstu příjmů. Investiční specialista v oblasti soukromých kapitálových fondů, který zařizuje obchodní transakci od začátku až do konce, vytváří složité finanční modely, účastní se všech schůzek a dlouho do noci vysedává na pracovních večerech, má největší šanci na tučné prémie a následné povýšení.

Rostoucí příjmová nerovnost může být jedním z hlavních důvodů, proč se genderový mzdový rozdíl mezi absolventy vysokých škol v posledních desetiletích prakticky nemění, ačkoli se zvyšuje odborná erudice žen a zlepšují se jejich pracovní pozice. Možná právě z tohoto důvodu byl na přelomu osmdesátých a devadesátých let genderový mzdový rozdíl mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami větší než rozdíl mezi muži a ženami v celé populaci. Ženy plavou proti proudu, drží se nad vodou, ale hluboce zakořeněná příjmová nerovnost se je snaží stáhnout pod hladinu.

„Nenasytá práce“ zároveň znamená, že vyšší rodinný příjem má přednost před rovností v páru. A jakmile jde rovnost mezi partnery stranou, zpravidla mizí i genderová rovnost – s výjimkou stejnopohlavních párů. Genderové normy, které jsme zdědili, se pak různým způsobem utužují, v důsledku čehož připadá více péče o děti na matky a více povinností spojených s péčí o rodinu na dospělé dcery.

Pro příklad si vezměme manželský pár, Isabel a Lucase (jejich předobrazem je skutečná dvojice, s níž jsem se před několika lety seznámila). Společně vystudovali stejnou školu humanitního zaměření a později získali inženýrský titul v oboru informační technologie. Oba nastoupili do stejné

firmy, kterou budeme označovat InfoServices. Ta jim oběma dala na výběr ze dvou pracovních pozic. První měla běžnou pracovní dobu s pružným začátkem a koncem. Druhá pozice vyžadovala, aby byl zaměstnanec nárazově k dispozici ve večerních hodinách a o víkendu, přičemž celkový počet odpracovaných hodin za rok nemusel být nutně vyšší než v prvním případě. Firma zde však nabízela o 20 % vyšší plat, aby nalákala schopné adepty, kterým nebude vadit nevyzpytatelná pracovní doba. Z pracovníků na této pozici navíc firma InfoServices vybírala manažery. Jinak řečeno, šlo o „nenasytné“ pracovní místo a Isabel i Lukas si je na začátku oba vybrali. Coby stejně kvalifikovaní odborníci bez závazků pracovali několik let na stejné úrovni i za stejný plat.

Když se Isabel blížila třicítka, rozhodla se, že potřebuje větší flexibilitu a prostor, aby se mohla věnovat nemocné matce. Zůstala u InfoServices, ale přešla na jiné místo, které sice vyžadovalo stejný počet odpracovaných hodin, poskytovalo však větší časovou volnost. Nová pozice na ni nekladla tak vysoké nároky a nebyla tak štědře placená.

Profesní dráha obou manželů je znázorněna v grafu 1.1. Práce, kterou začali vykonávat oba a u níž Lucas setrval – tedy ta „nenasytná“ a nepružná – je zobrazena plnou čarou a vyznačuje se hodinovou mzdou (implicitní v případě stálého platu a explicitní, je-li zaměstnanec odměňován za hodinu), jež roste s počtem odpracovaných hodin, případně se zvláštními časovými nároky. Pokud Lucas odpracuje šedesát hodin týdně, dostane zapláceno *více* než jedenapůlkrát tolik, než by vydělal při čtyřicetihodinovém pracovním týdnu. Jeho implicitní hodinová mzda roste s počtem odpracovaných hodin (neboli s nepružností pracovní doby), což znamená, že jeho týdenní příjem se může zdvojnásobit, přestože neodpracuje dvakrát tolik hodin.

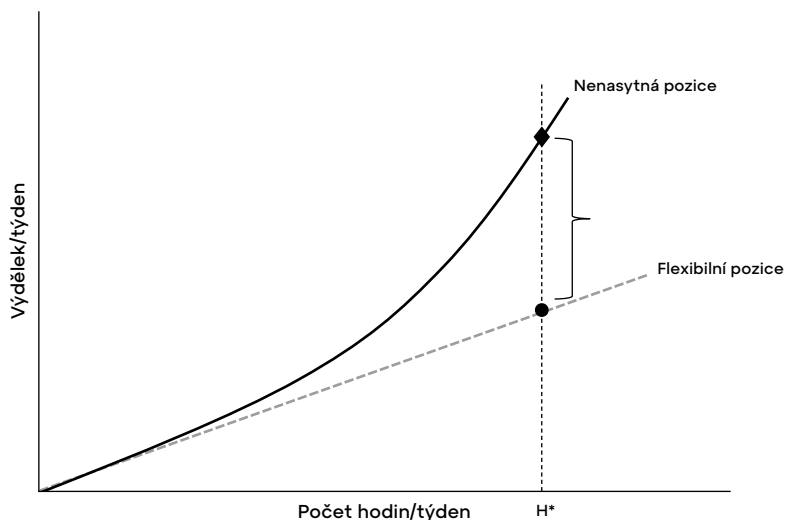
Isabelino nové pracovní zařazení, tedy tu flexibilnější pozici, znázorňuje přerušovaná čára. Isabel má pevnou

hodinovou mzdu, která zůstává konstantní bez ohledu na to, kolik hodin pracuje nebo kdy práci vykonává. Pokud odpracuje šedesát hodin týdně, vydělá pouze o polovinu více než při čtyřicetihodinovém pracovním týdnu. Lucas se svou obvyklou týdenní odpracovanou dobou v „nenasytné“ pozici se v grafu nachází v bodě označeném kosočtvercem a Isabel ve své nové roli v bodě označeném puntíkem.

Když se manželé rozhodli mít dítě, bylo potřeba, aby alespoň jeden z rodičů byl „na příjmu“. Nebylo možné, aby oba pracovali v Lucasově pozici s nepružnou a nepravidelnou pracovní dobou. V takovém případě by nebyl žádný z nich k dispozici, kdyby například telefonovala školní zdravotnice nebo by uprostřed dne nečekaně zavřeli mateřskou školu. Pokud by jejich funkce vyžadovala, aby byli každý čtvrtek přesně v jedenáct dopoledne v práci, nezbyvalo by jim než doufat, že dítě tou dobou nespadne z houpačky nebo že někdo ze starších příbuzných nebude potřebovat odvézt na kontrolu k lékaři.

Oba by ovšem *mohli* pracovat v Isabelině pozici. Ale nebylo možné, aby si to dovolili, zvláště vzhledem k tomu, že plánovali rodinu. Pokud by se rozhodli pro toto řešení, každý z nich by se musel zříct části doplňkového příjmu, který Lucas každý týden vydělal. Pokud by se chtěli dělit o péči o dítě rovným dílem, museli by zvážit, kolik by je to stálo. Ta částka mohla být vysoká – až natolik, že by byli nuceni obětovat rovnost mezi partnery ve prospěch vyššího rodinného příjmu.

Tak jako u většiny heterosexuálních párů, které čekají dítě, zůstala Isabel ve flexibilnějším zaměstnání a Lucas v tom „nenasytnějším“. (To by platilo i v případě, že bychom nepočítali prvních pár měsíců po porodu a rané dětství dítěte.) Lucas i nadále vydělával více než Isabel a mzdová propast mezi nimi se po narození dětí ještě prohlubovala. On postupoval po kariérním žebříčku, ona ne. U jiných párů



Graf 1.1 Genderová propast a nerovnost v páru

Poznámky: Srovnajte dvě pracovní pozice, které zaměstnavatel nabídl Isabel a Lucasovi. První je pružná a bez ohledu na počet hodin odpracovaných za týden u ní zůstává hodinová mzda stále stejná. Druhá pozice je méně flexibilní (neboli „nenasytná“) a hodinová mzda se u ní zvyšuje s počtem odpracovaných hodin. Vodorovná osa znázorňuje počet hodin odpracovaných za týden (s vyznačením povinného počtu hodin týdně). Svislá osa zobrazuje celkový týdenní výdělek. H^* je obvyklá týdenní pracovní doba, například 40 nebo 45 hodin. Rozdíl mezi kosočtvercem (nenasytná pozice) a puntíkem (pružná pozice) názorně ukazuje výši výdělků, o něž zaměstnanec každý týden přichází, pokud si nezvolí nenasytnou pozici.

v podobné situaci může rozdíl v odměňování začít narůstat ještě před narozením dětí, protože dvojice, které plánují založit rodinu, se často stěhují kvůli lepším pracovním možnostem, zejména pro manžela. To je jeden z hlavních důvodů, proč stále přetrvává značný genderový rozdíl v příjmech.

U stejnopohlavních párů sice genderový mzdový rozdíl neexistuje, ale rovnost mezi partnery bude pravděpodobně narušená z úplně stejných důvodů, kterými byli motivováni k rozhodnutí ohledně výběru pracovních pozic Isabel

s Lucasem. Ve světě „nenasytných“ zaměstnání přijde rovnost mezi partnery zkrátka draho.

Kdyby ženy nebyly „v pohotovosti“ doma, mohly by si vybírat zaměstnání s nepoměrně vyšším platem, která se vyznačují dlouhou a nepravidelnou pracovní dobou, příležitostnou prací po večerech a občas i o víkendech. Časově náročné povolání si mohou volit a také si je volí dívky těsně po škole nebo ženy, které nejsou příliš zatížené povinnostmi kolem domácnosti. Po narození dítěte se však priority změní. Primární péče o dítě zabírá spoustu času a ženy se náhle ocitají uvázané doma. Aby se mohly více věnovat rodině, musí omezit dobu, kdy jsou k dispozici zaměstnavateli a klientům. V důsledku toho přecházejí na poloviční úvazek nebo na flexibilnější pozice – a vydělávají mnohem méně. Jakmile děti odrostou a začínají být samostatnější, ženám ubydou povinnosti a jejich výdělky začnou narůstat úměrně těm mužským. V pozdějších fázích života se však často objeví jiné rodinné povinnosti a vystřídají péči o děti, která už není tolik potřebná.

Příběh Isabel a Lucase není nijak výjimečný. Řečeno bez obalu, vysokoškolsky vzdělaní lidé, kteří si najdou životního partnera a hodlají založit rodinu, se musí rozhodnout mezi manželstvím rovnocenných partnerů a manželstvím s více penězi.

Manželství rovnocenných partnerů

Před časem jsem se svých studentů v bakalářském semináři zeptala, co očekávají od manželství. Jedna studentka okamžitě vyhrkla: „Chci muže, který chce to, co já.“ Její odpověď mě zaujala jako upřímné vyjádření touhy po rovnosti. Od té doby jsem něco podobného slyšela od mnoha dalších studentů

i přátel, ale nikdy tak stručně a výstižně. Tím se však dilemma nevyřeší: i kdyby takový vztah opravdu vznikl, přijde oba dotyčné draho – buď bude mít za následek sníženou kvalitu rodinného života, pokud budou mít oba partneři náročnou kariéru, anebo nižší rodinný příjem, jestliže oba zvolí méně náročné zaměstnání. Aby rodina maximalizovala potenciální příjem, jeden z partnerů obvykle přijme časově náročnou práci v kanceláři, zatímco ten druhý obětuje kariéru a vezme na sebe časově náročnou péči o domácnost. Bez ohledu na pohlaví bude ten druhý z partnerů vydělávat méně.

Gender zde nelze pominout, protože tím, kdo obětuje kariéru kvůli rodině, historicky byla – a dodnes většinou je – žena. Ženy nejsou líné ani méně nadané a na začátku své pracovní dráhy mají prakticky stejné výchozí podmínky jako muži. Kvůli hluboce zakořeněným genderovým normám, jimiž se budeme zabývat, však i ambiciózní a schopné ženy často cítí nutnost polevit v kariéře pro dobro rodiny. *Muži mohou mít rodinu a zároveň profesně růst díky tomu, že ženy ustoupí a vzdají se kariéry, aby se mohly věnovat rodině.* Ochuzeni jsou oba: muži přicházejí o čas strávený s rodinou, ženy se zřikají kariéry.

Pro dnešního čtenáře je myšlenka, že ženy mohou svou kariéru zabrzdit nebo znovu nastartovat, natolik samozřejmá, že snad ani nestojí za zmínku. Ženy studují stejně jako muži, stejně jako oni usilují o vyšší vzdělání a výnosné zaměstnání. Zde je vhodné se na chvíli zastavit a uvědomit si, jak nová tato situace je. Začátkem dvacátého století existovalo jen velmi málo vysokoškolsky vzdělaných žen s malými dětmi, které by byly zaměstnané, natož aby budovaly kariéru v dnešním slova smyslu. Ženy zapálené pro svou práci obvykle neměly děti a mnohé se ani nevдалy. O století později ženy nejenže pracují, ale mají smysluplné zaměstnání, které často dokážou skloubit s rodinou, a žijí v rovnoprávném svazku. K tomu ještě nikdy nedošlo, co svět světem stojí.

Když se změnil ekonomická role více než poloviny obyvatelstva, jde o zásadní historický zvrat s dalekosáhlými důsledky. Život vysokoškolsky vzdělaných žen se změnil nejradikálněji, ale dopad tohoto významného posunu zasáhl celou americkou společnost a ovlivnil veškerou společenskou organizaci práce, školství a rodiny. Když ženy odešly z domácnosti do pracovního procesu, nevyměnily jen neplacenou práci za placenou. Z hospodyněk povýšily do funkcí, které vyžadovaly systematické vzdělání. Zaměstnání se stalo nedílnou součástí jejich osobnosti a často v něm setrvaly po celý život.

Každá generace žen ve dvacátém století postoupila na této cestě o krok dál, což jí umožňovaly četné pokrokové změny v domácnosti, ve firmách a vzdělávacích institucích, jakož i dostupnost antikoncepce. Každá generace si rozšiřovala obzory, učila se z úspěchů i nezdarů té předchozí a zprostředkovávala zkušenosti svým nástupkyním. Ženy si předávaly generační štafetu. Od nekompromisní volby mezi rodinou a kariérou se posunuly k možnosti mít obojí zároveň. Je to také cesta k větší platové rovnosti a rovnoprávnosti v páru. Jde o složitý a mnohotvárný proces, který se neustále vyvíjí.

Pokud ovšem během zmíněných desetiletí došlo k tak nesmírnému pokroku, jak je potom možné, že se dodnes potýkáme s obrovskými rozdíly mezi výdělky, pracovním zařazením a postavením mužů a žen? Jak to, že stále přetrvává tak očividný nepoměr v dělbě povinností v domácnosti?

Dnešní mladé ženy jsou netrpělivé (zvláště během pandemie covidu-19), a právem. Přestože krácejí po cestě, kterou jim vyšlapaly jejich prababičky, babičky a matky (většina z nich byla také netrpělivá), stále zůstávají sevřené mezi dvěma mlýnskými kameny – kariérou a rodinou. Technický pokrok a nárůst vzdělání, odborné kvalifikace a možnosti přispěly k odbourání mnoha překážek a k likvidaci diskriminačních opatření, jež ženám bránila na cestě k úspěchu. Jak se brzy dozvíme, během té stoleté pouti se postupně

odlupovaly jednotlivé vrstvy genderových rozdílů, kácely se překážky zaměstnanosti žen a vyřešila se řada časových kolizí. Mračna se roztrhala. Vyjasnilo se a náhle se odhalily příčiny toho posledního rozdílu.

Společně jsme dospěli do bodu, kdy si můžeme položit otázku, jak změnit systém tak, aby vedl k větší genderové rovnosti a spravedlivějšímu partnerství. Jak změnit základní graf znázorňující Lucasovo nenasytné zaměstnání a Isabelinu flexibilní pracovní pozici, abychom dosáhli obojího? Odpověď, jak záhy poznáme, zní, že musíme změnit samotnou strukturu práce.

Musíme vytvořit více flexibilních pracovních míst a zvýšit jejich produktivitu. Během této cesty zjistíme, zda toho lze dosáhnout, a pokud ano, jak. Odhalí se nezbytnost větší podpory pro rodiče a pečovatele, aby se mohli stát produktivnějšími členy společnosti. Objasní se vztah mezi produktivitou ekonomiky a péčí o předškolní a školní děti – téma, které náhle a nečekaně získalo na aktuálnosti.

Ve chvíli, kdy se začínala rýsovat odpověď na otázku, proč je pro ženy tak obtížné mít kariéru a zároveň rodinu, udeřila pandemie globálních rozměrů. Smetla nás jako tsunami. Přesunuli jsme se z BCE (*Before the Corona Era* – období před koronavirem) do DC (*During the Corona Era* – období koronaviru); náš „běžný normál“ vystřídala pohroma, která převrátila život naruby celým rodinám, způsobila onemocnění milionů lidí, zahubila statisíce občanů Spojených států a vymazala roky hospodářského růstu v zemích světa. Pravděpodobně také srazila z vratkého kariérního žebříčku mnoho mladých maminek, které se snažily psát odborná pojednání, disertační práce a hodnotící zprávy, věnovat se klientům a pacientům a přitom ještě učit vlastní děti malou násobilku.

Nyní se dostáváme do doposud nezmapovaného období AC/DC – do světa, který je částečně pokoronavirový (*After*

Corona – AC) v tom ohledu, že se už otevřelo mnoho škol a firem, ale s množstvím omezení přetrvávajících z období pandemie (DC). Přechod do světa AC/DC odhalil další nedostatek americké společnosti a ekonomiky: pečovatelsví, které hraje tak důležitou úlohu při dosahování kariérních cílů žen a pro rovnost v páru, je klíčové i pro chod celého hospodářství. Ženy se nemohou rozpůlit a pracovat naplno na dvou místech zároveň. Něco musí jít stranou.

Zkoumáním AC/DC světa se ještě budeme zabývat o mnoho stránek dál, ale abychom plně pochopili, jak jsme se do tohoto bodu dostali a jak můžeme tuto příležitost nejlépe využít ke zrevidování nenasytné práce, musíme se vrátit na začátek. Touha vysokoškolsky vzdělaných žen po kariéře a rodině má dávné kořeny. Tato ambice se rodila, měnila, zrála a přetvářela během několika klíčových fází naší historie.

Na počátku naší cesty, když ještě existovaly obrovské rozdíly mezi vzděláním mužů a žen a vedení domácnosti vyžadovalo mnohem více času a úsilí, by nikoho nenapadlo, jaké budou poslední překážky rovných podmínek pro obě pohlaví: struktura práce a pečovatelské instituce. Ačkoli jsme dosáhli nebývalé ekonomické rovnosti mezi muži a ženami, v některých ohledech stále žijeme v dobách temna. Naše organizace práce a pečovatelský systém jsou pozůstatkem minulosti, kdy kariéru a rodinu mohli mít pouze muži. Celá naše ekonomika funguje postaru a brzdí ji právě metody rozdělení odpovědnosti.

Jelikož o kariéru, rodinu a partnerskou rovnost usiluje více žen než kdykoli předtím a stále více párů se dokáže vypořádat s protichůdnými časovými nároky, je nezbytné, abychom pochopili, co ekonomická genderová propast ve skutečnosti prozrazuje o našem hospodářství a společnosti – abychom mohli pracovat na řešeních, která ji odstraní a učiní práci a život spravedlivější pro všechny. V následujících kapitolách si zrekapitulujeme, jakého pokroku dosáhly

jednotlivé generace, jak se po desetiletí vyvíjely genderové normy a struktury na pracovišti, a ukážeme si, jak musí tato cesta pokračovat dál.

Tato kniha vypráví příběh o tom, jak se během minulého století začala rodit touha žen po kariéře, rodině a rovnoprávnosti a jak lze dnes tyto tužby uskutečňovat. Neexistuje jedno zázračné řešení, ale jakmile konečně pochopíme podstatu problému a nazveme ho pravým jménem, dokážeme vytyčit lepší cestu vpřed.

2

Štafeta

Jeannette Pickering Rankin se narodila v roce 1880 v osadě Hellgate v montanském teritoriu¹ a v roce 1902 absolvovala univerzitu v Montaně. Zpočátku se věnovala sociální práci, zapojila se do hnutí za volební právo žen a později se stala vůdčí osobností v celonárodním měřítku. V roce 1916 byla zvolena do Sněmovny reprezentantů a stala se tak první ženou, která ve Spojených státech zastávala federální úřad. Jako členka Kongresu měla možnost prosazovat legislativu, na níž neúnavně pracovala. Ta se nakonec stala 19. dodatkem Ústavy USA a udělila ženám neomezené volební právo.

Rankin jako přesvědčená pacifistka patřila k padesáti členům sněmovny, kteří se postavili proti vyhlášení války Německu v roce 1917. Poté už neusilovala o znovuzvolení do Sněmovny reprezentantů, ale neúspěšně se ucházela o křeslo v Senátu. Do Sněmovny se vrátila o mnoho let později, v roce 1940, a 8. prosince 1941 jako jediná z členů Kongresu hlasovala proti vyhlášení války Japonsku. Navzdory silnému tlaku odmítla změnit svůj postoj a prohlašovala: „Jako žena do války jít nemohu a odmítám tam posílat kohokoli jiného.“²

V politické oblasti sice dosáhla významného a výjimečného postavení, ale jinak to byla typická vysokoškolsky vzdělaná žena své doby, která zasvětila život kariéře. Neměla děti a nikdy se nevdala. Ze třiadvaceti žen její generace, které se staly poslankyněmi,³ zůstalo více než 30 % bezdětných. Může se to zdát hodně, ale je to podstatně méně než podíl všech vysokoškolsky vzdělaných žen té doby, které nikdy neměly vlastní ani adoptované dítě.

Přeskočme nyní k Tammy Duckworth, která se narodila v roce 1968 a v roce 1989 absolvovala Havajskou univerzitu.⁴ V roce 2012 byla zvolena do Sněmovny reprezentantů a v roce 2016 se stala senátorkou za stát Illinois. První dítě se jí narodilo v roce 2014, když jí bylo 46 let, a druhý potomek v roce 2018. Její dcera Maile byla první nemluvně v americké historii, které se ocitlo na posvátné půdě amerického Kongresu. Senátorka Duckworth je průkopnicí hned v několika směrech: je to vyznamenaná veteránka, první tělesně postižená žena v Kongresu a první Američanka asijského původu zvolená za Illinois. A navíc se jí podařilo úspěšně skloubit významnou kariéru s rodinou.

V Kongresu není jediná. Současná newyorská senátorka Kirsten Gillibrand,⁵ narozená v roce 1966, má dvě děti. To druhé se narodilo v roce 2008, když byla členkou Sněmovny reprezentantů. Poslankyně Jaime Herrera Beutler z Washingtonu, ročník 1978, přivedla od roku 2013 na svět tři děti. Deset členek Kongresu z obou stran politického spektra mělo dítě během svého funkčního období. S výjimkou Yvonne Brathwaite Burke, která se stala první matkou-kongresmankou již v roce 1973, se ostatním devíti členkám Kongresu (Sněmovny reprezentantů), které během výkonu funkce alespoň jednou porodily, narodily děti až po roce 1995, když jim bylo mezi 34 a 36 lety.⁶ Tyto ženy skloubily kariéru s rodinou tak, jak to odjakživa dělají jejich mužští kolegové.

Rankin a Duckworth představují dva časově protilehlé póly pěti skupin vysokoškolsky vzdělaných žen zkoumaných v této knize, které se narodily v období od sklonku devatenáctého století do konce sedmdesátých let století dvacátého. Rankin patří do první a Duckworth do páté skupiny. Ženy v rámci každé skupiny jsou si vzájemně podobnější než s členkami jiných skupin.

Do páté skupiny jsou pro účely výzkumu zařazeny ženy s datem narození do roku 1978, abychom mohli sledovat jejich životní dráhu i poté, co dosáhnou 40 let, a získat tak komplexnější představu o jejich kariéře a rodinném životě. V důsledku toho nebude v tomto průzkumu figurovat například politička a aktivistka Alexandria Ocasio-Cortez, protože se narodila až v roce 1989.

Abychom si dokázali lépe představit, jakou cestu ženy urazily, podívejme se v krátkosti na jednotlivé skupiny od první až po pátou.

Rozdíly mezi skupinami spočívají v ambicích a v rozhodnutích týkajících se zaměstnání a rodiny, jaké ženy měly a činily, k jakým je okolí směřovalo a jaké jim umožňovalo. Skupina vysokoškolaček kolem Jeannette Rankin si prakticky pokaždé musela vybrat mezi zaměstnáním – občas kariérou, častěji však prací – a rodinou. Vrstevnice Duckworth o sto let později chtějí oboje a očekávají, že toho dosáhnou.

V průběhu toho století se ženy potýkaly s překážkami v obou oblastech – jak v práci, tak i v rodině. Na jeho začátku byly uchazečky o práci znevýhodněné už například tím, že bylo zakázáno zaměstnávat vdané ženy jako učitelky a stejně tak byla vdaným ženám zapovězena řada kancelářských pozic. Často nesměly získat univerzitní titul a některé z nejlepších právnických, obchodních a lékařských fakult ženy vůbec nepřijímaly. Firmy nabízely určitá pracovní místa pouze mužům a jiná výhradně ženám. Mnohé pozice byly určeny jen bělochům, čímž ještě narůstaly překážky pro ženy jiné barvy

pleti. Ženy pociťovaly tlak ze strany společnosti i rodiny, aby nechodily do práce, dokud jsou děti malé – nebo raději vůbec.

Tyto zákonné a procedurální překážky, které ženám kdysi bránily v dosažení úspěchu, byly do značné míry odstraněny. Společenské normy se podstatně změnily. Ale diskriminace na základě pohlaví, mužský protekcionismus a sexuální obtěžování zůstávají. Cesta ke skloubení kariéry s rodinou je svízelná – dlouhá a klikatá pouť plná vzestupů a pádů, zátarasů a výběrčích mytného. Ženy sice toužily dosáhnout kariéry a rodiny už dlouho předtím, naše dobrodružná cesta však začne před sto a něco lety, kdy byly poprvé zaznamenány spolehlivé a důvěryhodné údaje o obyvatelstvu Spojených států, především při sčítání lidu.⁷

Žádná definice rodiny nebo kariéry nebude nikdy dokonale přesná ani všezahrnující. Pro lepší pochopení měnících se rozhodnutí, ambicí a možností žen v průběhu minulého století musíme vymezit jasné hranice a formulovat jednoznačné definice.

Pro naši cestu napříč stoletím bude k naplnění pojmu „rodina“ nezbytné mít dítě – včetně adoptovaného – nikoli však nutně manželského partnera. Definice rodiny je velice individuální záležitost. Já mám například manžela a psa, kteří jsou pro mě rodinou. Podle mé definice na následujících stránkách ovšem rodinu nepředstavujeme.

„Kariéra“ sice není tak osobní pojem, přesto se vzpírá přesné definici. Výraz „kariéra“ pochází z latinského slova *carrus*, tedy vůz. Kariéru lze charakterizovat jako určité směřování neboli „postup“ životem. Musí trvat nějakou dobu. Pojem „kariéra“ neznamena pouhé zaměstnání; nese v sobě pokrok a vytrvalost. Zahrnuje učení, růst, investice a sklizení ovoce. Pro ženy, které budeme sledovat, je kariéra definována jako dlouhodobé vysněné zaměstnání, kdy druh vykonávané práce – spisovatelka, učitelka, lékařka, účetní – často formuje jejich identitu. Kariéra nemusí začít hned

po dosažení nejvyššího stupně vzdělání, ale lze ji budovat i v pozdější etapě života.

Práce jako taková se obvykle nestává posláním ani životním cílem člověka. Často se bere pouze jako zdroj příjmu a zpravidla nemá jasně stanovené milníky. Ovšem „kariéra“, jak v sedmdesátých letech poznamenala v rozhovoru jedna členka druhé skupiny, „vyžaduje plnou pozornost – je třeba ji budovat a postupovat vpřed. Jinak to není kariéra, ale práce.“⁸

V praxi je kariéra pojímána jako zaměstnání, kde plat nemusí být prvořadý. Dobrovolníci a komunitní pracovníci zlepšují život mnoha lidem, a sami přitom vydělávají málo nebo vůbec nic. Když však pomineme významnou roli svatých a spasitelů, nejlepší přehled o pokroku, jehož ženy dosáhly, lze získat pomocí definice kariéry vycházející ze zaměstnání a výdělku dané osoby za určité období. Definice kariéry, kterou používám, je uvedena v Seznamu zdrojů (kapitola 7) „Úspěch v kariéře a rodinném životě“.



Sandra Day O'Connor přispívala do prestižní právní revue ročníku 1952 na právnické fakultě Stanfordovy univerzity, a přesto se jí po promoci nepodařilo sehnat práci v oboru. Shirley Chisolm se stala průkopnicí, když byla jako první černoška zvolena do Kongresu a jako první žena i první osoba tmavé pleti kandidovala na prezidentku Spojených států za Demokratickou stranu. Byla dvakrát vdaná a bezdětná. Virginia Apgar, dětská lékařka a anestezioložka na porodním oddělení, která vypracovala Apgar skóre, což je jednoduchý systém hodnocení stavu novorozence, se narodila v roce 1909. Původně pomýšlela na chirurgickou dráhu, ale její

mentor ji nakonec přesvědčil, že jako žena má mnohem větší šanci na úspěch v anesteziologii, novém oboru, který byl dříve doménou zdravotních sester. Apgar se nikdy neprovdala a vysvětlovala to slovy: „Nenašla jsem muže, který by uměl vařit.“⁹

Sandru Day O'Connor, Shirley Chisolm i Virginii Apgar okolí všemožně odrazovalo a stavělo jim do cesty všemožné překážky, ony však vytrvaly. Byly výjimečné. Málokdo jde studovat práva s vidinou, že ho pak po složení advokátní zkoušky nikdo nezaměstná. Nikdo netouží slyšet, že nemůže jít za svým snem kvůli tomu, jakého je pohlaví. Ženy si obvykle nezvolí náročnou kariéru, pokud by se kvůli tomu musely vzdát dětí, sňatku nebo smysluplného vztahu. Neřeberné množství ženských vloh a schopností, o nichž ani nevíme, tak zůstává nevyužitých.

S klesajícím počtem žen, kterým okolnosti zhatily plány, začaly mít absolventky vysokých škol dvojí ambici – kariéru plus rodinu – která byla dlouho doménou většiny jejich spolužáků. Toto pozoruhodné sbližování ambicí vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen je důležité, protože je přínosné prakticky pro všechny – nejen pro ženy, jejichž život je stále spokojenější a smysluplnější. Přináší mnohem více než jen individuální zisk. Jeho vliv je dalekosáhlý, neznamená pouze lepší sebeuplatnění.

Když se sníží bariéry, když klesnou náklady na vzdělávání, když se zvýší počet přijatých uchazečů a když se odstraní diskriminace,lepší se alokace talentů v rámci celé ekonomiky. Podle jednoho nedávného odhadu bylo 20–25 % hospodářského růstu od roku 1960¹⁰ výsledkem odstraňování bariér při zaměstnávání, praxi a vzdělávání žen a menšin ve Spojených státech. Žena, která by v dřívější době nastoupila jako sekretářka v advokátní kanceláři, má dnes možnost stát se právničkou; učitelka přírodopisu na základní škole se může stát přírodovědkyní. Jednotlivé ženy z toho mají osobní

prospěch a zároveň díky lepší alokaci zdrojů a většímu hospodářskému růstu z toho těží celá společnost.

Cesta k úspěšnému skloubení kariéry s rodinou pro ženy s vysokoškolským vzděláním se stala schůdnější, jakmile začaly mizet hlavní překážky, které bránily zaměstnávání vdaných žen. Byla dlážděna významnými pokroky v oblasti technických vymožeností pro domácnost, využíváním moderní antikoncepce a plánovaným rodičovstvím. Mladší generace si postupně uvědomovaly, že k dosažení kariéry a rodiny je nutné usilovat o oba cíle současně. V posledních desetiletích pak stále více párů zjišťuje, že snaha o rovnoprávné vztahy se vyplácí. Tento vývoj nejlépe pochopíme na příkladu pěti skupin vysokoškolsky vzdělaných žen, přičemž každá ze skupin navazovala na cestu té předchozí. Životní dráha těchto žen jako celku mapuje jednu z nejvýznamnějších evolucí v sociální a ekonomické historii.

Vysokoškolsky vzdělané ženy žijící v posledních sto (a více) letech se do zmíněných pěti různých skupin dělí až překvapivě přehledně (viz obrázek 2.1). Členky každé skupiny do značné míry spojují omezení, jimž čelily, a ambice, které vznikaly v rámci těchto omezení (nebo jim navzdory). Dalším společným činitelem v jednotlivých skupinách je věk žen v době sňatku a při prvním porodu, jakož i podíl těch, které se během života vdaly a porodily dítě; zmíněné údaje se napříč skupinami do značné míry liší.

Skupiny se dále odlišují vzájemnou kombinací kariéry, práce, manželství a rodiny. Bylo by možné očekávat, že tyto rozdíly zapříčinil značný nárůst počtu absolventek vysokých škol, případně jiné typy žen, které nastoupily na studia, ale obvykle tomu tak není. Jak uvidíme v dalších kapitolách, změny v prioritách a úspěších žen odrážejí významné milníky ve vývoji společnosti a ekonomiky. Předěly mezi skupinami byly dány především vnějšími silami stojícími mimo kontrolu jednotlivých zúčastněných a ženy, natož absolventky vysokých škol, na ně neměly žádný vliv.

Jeannette Rankin,
nar. 1880



0.-10. léta 20. století
nar. 1878-1897
Rodina, nebo kariéra

1

Betty Friedan,
nar. 1921



50. léta 20. století
nar. 1924-1943
Rodina, pak práce

3

Tammy Duckworth,
nar. 1968



80.-90. léta 20. století
nar. 1958-1978
Kariéra a rodina

5

Rok (přibližný)
absolvování
vysokoškolského
studia



Obrázek 2.1 Pět skupin vysokoškolsky vzdělaných žen v průběhu století
Zdroje: Fotografie Betty Friedan © Schlesinger Library, Radcliffe Institute, Harvard University; fotografie Tammy Duckworth © Chip Somodevilla / Getty Images

Ačkoli jsou jednotlivé skupiny odlišné a jasně diferencované, každá z nich předala té následující symbolický štafetový kolík. Otiskly se na něm zkušenosti rádkyň, průvodkyň a mentorek, které dosáhly významných cílů a úspěchů. Ženy z páté skupiny například těžily ze zkušeností průkopnic ze skupiny čtvrté, které začaly pronikat do profesí v právní, akademické, manažerské či lékařské oblasti. Štafeta však plní i výstražnou funkci, varuje před různými přešlapy a naznačuje svým nástupkyním jiné možné trasy. Ženy z páté skupiny se například ze zkušeností svých předchůdkyň poučily, že příliš dlouhé odkládání mateřství se nemusí vždy vyplatit. Členky čtvrté skupiny se zase dozvěděly, že návrat na trh práce mívá svá úskalí, jak mohly potvrdit ženy ze třetí skupiny.

Skupiny jsou rozdělené podle roku narození svých členek, ale časový úsek, který pokrývají, není stejně dlouhý. První skupina zahrnuje dvacet let, druhá šestadvacet, třetí dvacet, čtvrtá pouze čtrnáct a pátá jednadvacet, bereme-li v úvahu ženy minimálně těsně po čtyřicítce, stále však pokračuje. Na těchto stránkách najdeme vysvětlení, proč jsou ženy sdruženy právě v těchto skupinách, co jednotlivé skupiny ohraničuje a co se mohou ženy z následující skupiny pokusit zlepšit, poučí-li se z rozhodnutí a životních podmínek svých předchůdkyň, které jim vyšlapaly cestu. Nyní se stručně seznámíme s každou skupinou.

První skupina: Rodina, nebo kariéra

Ženy z první skupiny se narodily přibližně v letech 1878 až 1897 a dostudovaly vysokou školu v prvních dvaceti letech dvacátého století. Z hlediska celoživotní realizace představují

nejrůznorodější skupinu ze všech. Polovina z nich nikdy neměla dítě (ani adoptované).¹¹ Velká většina těchto bezdětných – pravděpodobně téměř všechny – někdy během života pracovala, zatímco z druhé poloviny, která děti měla, jich bylo zaměstnáno jen minimum. Téměř třetina žen této skupiny se nikdy nevdala. Z těch 70 %, které se provdaly, měly mnohé svatbu až v pozdním věku.

Obecně vzato tato zahajovací skupina docílila *bud' rodiny, nebo kariéry*, ačkoli mnohé z žen měly řadu zaměstnání (nikoli kariér). Existovaly samozřejmě výjimky, hrstka z nich si mohla dovolit obojí. Jen pár vyvolených mohlo vydělávat a zároveň si založit rodinu.

Mnoho vysokoškolsky vzdělaných žen té doby si vybudovalo úspěšnou kariéru, ale nikdy se nevdaly a neměly děti. Seznam úspěšných žen v příručce *Notable American Women* (*Významné Američanky*) zahrnuje známé osobnosti, například Edith Abbott, Grace Coyle, Helen Keller, Alice Paul a Jeannette Rankin. Figuruje mezi nimi i několik významných ekonomek, kromě Edith Abbott třeba Mary van Kleeck, Hazel Kyrk a Margaret Reid, ekonomka-výzkumnice na Chicagské univerzitě (a jediná vysoce postavená ekonomka, s níž jsem se během studia na vysoké škole setkala).

Do první skupiny patří také ženy, které se vdaly, ale neměly děti, například Katharine Dexter McCormick, která díky dědictví po manželovi, podnikateli v oblasti zemědělských strojů, podpořila výzkum, na jehož konci stála antikoncepční pilulka. Katharine však nebyla jen movitá vdova, která uměla využít zděděné bohatství, ale stala se i první ženou v historii MIT (Massachusetts Institute of Technology), jež získala bakalářský titul z biologie.

Pouze nepatrná část žen této skupiny si vybudovala úspěšnou kariéru, vdala se a měla děti. Jejich seznam, rovněž z publikace *Notable American Women*, je krátký. Zahrnuje Mary Ritter Beard, která s manželem Charlesem napsala knihu

The Rise of American Civilization (*Vzestup americké civilizace*), Jesse Daniel Ames, která se zasloužila o založení hnutí proti lynčování na jihu Spojených států, Pearl Sydenstriker Buck, která ve svých knihách poutavě vylicila život čínských rolníků, a Katharine Sargeant Angell White, redaktorku časopisu *New Yorker* (a manželku E. B. Whitea, který okouzlil čtenáře celého světa *Šarlotinou pavučinkou*).

V seznamu je uvedena také Sadie Mossell Alexander, první černoška s doktorátem z ekonomie. Nefiguruje ovšem ve výčtu významných ekonomek, protože z oboru odešla, jelikož nemohla najít uplatnění v akademické sféře. Vdala se, získala titul doktorky práv, narodily se jí dvě děti a většinu života pracovala v manželově advokátní kanceláři. Nakonec se osamostatnila, když se stala (u filadelfského civilního soudu) první černošskou soudkyní.

Z 237 vysokoškolsky vzdělaných žen v první skupině uvedených ve sborníku *Notable American Women* mělo necelých 30 % děti¹² a něco málo přes polovinu uzavřelo sňatek. Mezi tyto významné ženy (které budeme dál pro přehlednost označovat výrazem „prominentky“ – pozn. překl.) byly zařazeny pouze ty, které si vybudovaly mimořádně úspěšnou kariéru. Ve skupině všech absolventek vysokých škol je procento žen, které měly děti, i těch, které se vdaly, o něco vyšší. Přesto je počet těchto žen stále velmi nízký.

Seznam prominentek by byl nesrovnatelně delší, kdyby se členky první skupiny mohly vdát, založit si rodinu a přitom pokračovat v práci se stále stejnou intenzitou. Čelily by pak méně překážkám a nemusely by dělat obtížná zlomová rozhodnutí, k nimž byly často donuceny. Když to vezmeme do důsledků, pokud by byl jejich seznam delší, povzbudilo by to další ženy, aby se dále vzdělávaly a budovaly kariéru, a míra talentu a schopností v budoucích generacích by narůstala.

V takovém případě by jejich nástupkyně, například členky třetí skupiny, pravděpodobně nezůstávaly tolik uzavřené

doma, ale vzaly by si z nich příklad a usilovaly by o uspokojivou kariéru. Více by investovaly do vzdělání a zaměřily by se na studium magisterských oborů, umožňujících přístup k prestižnímu povolání. Distribuce talentů ve společnosti by byla rovnoměrnější a produktivita vyšší. Potenciální pozitiva jsou nesčetná.

V minulosti nemohla řada žen s lesbickou orientací, ať už se k ní otevřeně hlásily, či nikoli, legálně uzavřít sňatek. Některé z nich vztahy se stejným pohlavím neskrývaly, dokonce už začátkem dvacátého století. To byl i případ Dorothy Wolff Douglas, ekonomky z Amherstu. Byla sice vdaná za Paula Douglase, ekonoma z Chicagské univerzity a amerického senátora za Illinois, ale po rozchodu s manželem žila se socioložkou a spisovatelkou Katharine DuPre Lumpkin. Mnoha jiným však společenské a osobní normy chování bránily projevovat jejich přirozenost, a to i v soukromí. O Rachel Carson, jejíž *Tiché jaro* varovalo Ameriku před nebezpečím DDT, se životopisci domnívali, že byla lesbicky orientovaná.

Stojí za zmínku, že absolventky vysokých škol ze zámožnějších rodin si mohly dovolit luxus zůstat svobodné, ať už byly lesby, či ne. Dívky z chudších rodin se často musely velmi mladé vdát, aby získaly finanční zázemí.

Ženy v první skupině se potýkaly s překážkami, které jim prakticky znemožňovaly skloubit zaměstnání s rodinou. Když se jich v pozdějších letech života ptali, proč se neprovdaly, mnohé odpověděly, že prostě proto, že nemusely. Dokonce i ty, které pocházely z méně blahobytných rodin, se dokázaly uživit díky vyššímu platu kvalifikovaného zaměstnance. Mnohé ženy zůstávaly svobodné nikoli proto, že by obětovaly rodinný život svému poslání. Často spíše hledaly nezávislost a chtěly uniknout patriarchálním normám své doby.