

PODNIKÁNÍ JAKO KARIÉROVÁ STRATEGIE ČESKÝCH ŽEN

Lucie Václavková, Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj

Abstrakt

Článek shrnuje poznatky různých výzkumů a studií zaměřených na situaci českých žen na trhu práce, postavení podnikatelek, motivaci pro podnikání, rizika této kariérové volby a problém prekerizace. Autorka přichází s návrhy na opatření v oblasti politiky, kariérového poradenství i vzdělávání, které mají pomoci tomu, aby podnikání zůstalo volbou a ne nutností.

Klíčová slova: podnikatelky, prekerizace, kariéra, motivace

Úvod

V podnikání sice stále dominují muži, nicméně počet podnikatelek stále roste. Mezi lety 2011 a 2017 začalo podnikat desetkrát více českých žen než mužů (AMSP, 2018). Podnikatelé a podnikatelky jsou si z obecného hlediska podobní, avšak podnikatelky se od svých mužských protějšků liší motivací, úrovní vzdělání i profesionálním původem, faktory ovlivňujícím spuštění podniků, způsobem financování i problémy, se kterými se potýkají (Hisrich, Peters, 1996). Cílem tohoto článku je shrnout výsledky výzkumů, studií a dat zaměřených na podnikatelky v České republice, jejich motivaci, rizika této kariérové volby a navrhnout možná opatření v oblasti politiky i kariérového poradenství.

Metodologie

Identifikace problému je výsledkem pozorování autorky v průběhu její praxe jako kariérové poradkyně. Během této doby se setkala s mnoha klientkami, které se z různých důvodů rozhodly pro podnikání. V některých případech byla tato volba dobrovolná, nicméně mnohé ženy viděly podnikání jako jedinou možnost výdělků či profesní seberealizace. Autorka se o tuto problematiku začala zajímat hlouběji a zaměřila se na shromažďování poznatků zaměřených na ženy podnikatelky, jejich motivaci a problém prekerizace. Analyzovala nejrozličnější zdroje, provedla syntézu poznatků z těchto zdrojů (literatura, články, výzkumy, studie, aj.) a propojila je do smysluplného celku. Také porovnávala a konfrontovala různé údaje a názory.

Výsledky

České ženy na trhu práce

Česká republika patří mezi země s nejvyšším negativním vlivem mateřství na kariéru žen (Hašková, Křížková, Dudová, 2015). Zaměstnanost matek s dětmi do 15 let činí pouze okolo 60%

a podle studie Byznysu pro společnost (BPS, 2018) pouze 44 % žen se po mateřské dovolené vrací k původnímu zaměstnavateli. Každá druhá matka považuje za hlavní překážku návratu nedostupnou péči o děti a okolo 80 % žen postrádá flexibilní režimy práce, obzvláště částečné úvazky. Zatímco v Česku pracuje na částečný úvazek okolo 11 % žen, například v Nizozemí je to okolo 75 % žen (ČSÚ, 2018).

Motivace pro zahájení podnikání

Některé výzkumy naznačují (Allen a kol., 2008, ČSÚ, 2007), že ženy (stejně jako muži) začínají s podnikáním především z důvodu příležitosti, aby vyzkoušely něco nového, byly nezávislé nebo vydělaly více peněz. Ale ženy ve větší míře než muži oceňují flexibilitu, lepší work-life balance a častěji mají potřebu se vyhnout nezaměstnanosti. Podle Lukeše a kol. (2014) až 43 % českých žen ve věku 45 – 54 začíná podnikat z důvodu nutnosti.

Zvláště potřeba flexibility, nespokojenost nebo frustrace v současném zaměstnání nebo potřeba seberealizace jsou považované za specificky ženské faktory motivace k podnikání (Křížková, 2007).

Specifické rysy podnikatelek

Jak ukazují výzkumy v ČR i zahraničí (Allen a kol. 2008, Eurostat, 2008, ČSÚ, 2007) podnikatelky ve srovnání s podnikateli disponují vyšší úrovní vzdělání. U podnikatelek se pak častěji vyskytuje humanitní vzdělání, naproti technickému vzdělání u podnikatelů (Hisrich, Peters, 1996). Ženy byly častěji než muži nezaměstnané nebo bez výdělečné aktivity v době, kdy začaly podnikat. Typicky mužské obory podnikání jsou stavebnictví a průmysl, zatímco ženy dominují ve službách (AMSP, 2016, ČSÚ, 2018, Schrör, 2006). Muži ve větší míře využívají externích poradců (přátelé, účetní, obchodní partneři), ženy jsou častěji podporovány manžely, otci nebo blízkými přáteli (Hisrich, Peters, 1996, Lukeš, Nový a kol., 2005).

Osobnost a postoje

Ženy oplývají menším sebevědomím, jsou flexibilnější a tolerantnější ve srovnání s muži, což může vést k uplatňování různých stylů řízení (Hisrich, Peters, 1996). Jejich jednání a rozhodování bývá více založeno na intuici a pocitech, často neuplatňují racionální modely hodnocení rizik a finanční návratnosti. Ve vztahu k zaměstnancům vynikají v poskytování alternativních forem pracovního uspořádání a jsou citlivější k potřebám pracujících matek (Lukeš, Nový a kol., 2005).

Pro ženy na rozdíl od mužů představuje rodina nejvyšší hodnotu a typicky hodnotí rodinu jako důležitější než kariéru. Podnikání je pak pro ně možnost, jak skloubit práci a rodinu (Křížková, 2007, Lukeš, Nový a kol., 2005). Některé studie však naznačují, že nepravidelný rozvrh práce může komplikovat péči o děti (Dlouhá, Pospíšilová, 2018).

Prekarizace

Podnikatelky (zejména OSVČ) jsou více ohrožené prekarizací než muži (Dlouhá, Pospíšilová, 2018). Prekérní práce je na dobu určitou, s rizikem ukončení, bez kontroly nad pracovními

podmínkami a ochrany, přinášející nízký nepravidelný příjem, s absencí vzdělávání a s příliš mnoha různými vztahy. Čeští rodiče, kteří podnikají, mají nižší míru sociální ochrany či jistot než by měli jako zaměstnanci.

Závěr

Počet podnikatelek v Česku roste. Stejně jako muži i ženy chtějí rozjet vlastní podnikání, být nezávislé a využít příležitosti. Nicméně podle výzkumů představuje podnikání především cestu, jak se vyhnout nezaměstnanosti, sladit práci a rodinu a získat nějaký příjem. Podnikatelky (zvláště OSVČ) jsou ohroženy prekerizací. Navíc podle výzkumů jen 50 % podniků přežije první 4 roky své existence (Kupka, 2007). Z těchto a dalších důvodů autorka považuje za důležité navrhnout a přijmout opatření, které by na jednu stranu podporovala podnikatelky, na druhou stranu dávala ženám i jiné profesní možnosti než podnikání:

- Podporovat více alternativ než podnikání tak, aby podnikání zůstalo pro ženy volbou a ne nutností.
- Vytvářet a podporovat pružné pracovní režimy (pružná pracovní doba, částečný úvazek, práce z domova, aj.).
- Vytvářet či podporovat vznik zařízení péče o děti a podporovat pečující.
- Bojovat proti diskriminaci na pracovním trhu.
- Zlepšit přístup k sociálnímu zabezpečení pro podnikatele.
- Podpořit větší zapojení otců a mužů v péči (nejen o děti).
- Podpořit zapojení do odborů nebo síťování/networking.
- Nabízet mikrofinancování.
- Informační podpora začínajících podnikatelů.
- Snížit administrativní náročnost podnikání a odstraňovat bariéry vstupu do podnikání.

V oblasti kariérového podnikání a vzdělávání pak:

- Vzdělávat ženy v podnikatelských kompetencích (management, finance, IT, aj.).
- Nabízet kariérové poradenství, koučing a mentoring pro podnikatelky.
- Nabízet další vzdělávání a rekvalifikace ke zlepšování možnosti získat zaměstnání.
- Prohloubit další spolupráci mezi organizacemi podporujícími ženy v jejich kariéře.
- Sdílet best practices.
- Mapovat potřeby podnikatelek.

Zdroje

- AMSP (2016): Ženy válčují muže v počtu nově založených živností. Dostupné z webu: <https://amsp.cz/zeny-valcuji-muze-v-poctu-nove-zalozenych-zivnosti/>
- AMSP (2018): Srovnávací analýza podnikatelů a podnikatelek. Praha. Dostupné z webu: <https://amsp.cz/wp-content/uploads/2018/04/Anal%C3%BDza-podnikatel%C3%A9-podnikatelky.pdf>
- Byznys pro společnost (BPS, 2018): Rodiče se setkávají s předsudky ohledně skloubení rodičovství a profesního života. Dostupné z webu: <https://byznysprospolecnost.cz/rodice-se-setkavaji-s-predsudky-ohledne-skloubeni-rodicovstvi-a-profesniho-zivota/>
- Český statistický úřad (ČSÚ, 2007): Faktory ovlivňující úspěšnost podnikání. Dostupné z webu: <https://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/1152-07>
- Český statistický úřad (ČSÚ, 2018): Zaostřeno na ženy a na muže. Dostupné z webu: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2018>
- Dlouhá, J., Pospíšilová, M. (2018): Ženy OSVČ a prekérní situace – inspirace ze zahraničí. Analýza případů dobré praxe – OSVČ jako prekérní práce. Dostupné z webu: https://osvc.soc.cas.cz/sites/osvc.soc.cas.cz/files/zeny_osvc_a_prekerni_situace_inspirace_z_e_zahranici_def.pdf
- Eurostat (2018): Podíl zaměstnaných na částečný úvazek v roce 2017, mezinárodní srovnání. Dostupné z webu: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180425.pdf/2a414a45-0541-464e-9884-4c20c0a173f0?version=1.1>
- Eurostat (2008): Key figures on European business with a special feature on the factors of business success. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- Hašková H., Křížková A., Dudová R. (2015): Ekonomické náklady mateřství -kvalitativní sondy. Dostupné z webu: https://genderstudies.cz/download/Ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf
- Hisrich, R. D., Peters, M. P. (1996): Založení a řízení nového podniku. Praha : Victoria Publishing.
- Křížková, A.: Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání. Praha : SOU AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-125-5.
- Lukeš, M., Jakl, M., & Zouhar, J. (2014). Global Entrepreneurship Monitor 2013. Business activity in the Czech Republic. Praha : Oeconomica.
- Lukeš, M., Jakl, M. (2006): Global Entrepreneurship Monitor. Business activity in the Czech Republic. National Report. Praha : Oeconomica.

Lukeš, M., Nový, I. a kol. (2005): Psychologie podnikání: osobnost podnikatele a rozvoj podnikatelských dovedností. Praha : Management Press.

Schrör, H. (2006): The profile of the successful entrepreneur. Results of the survey Factors of Business Success. Statistics in focus. Industry, Trade and Services. No. 29/2006.



Ing. Lucie Václavková, Ph.D.

Při své práci se opírám o mé vzdělávání, profesní i životní zkušenost. Učila jsem se od špičkových českých i zahraničních profesionálů v oblasti kariérového rozvoje, podnikání a marketingu, jako celoživotní zvědavce pronikla do několika různých oborů. Tyto znalosti a zkušenosti umím skvěle propojit a předávat dál. Mám něco za sebou a slušný přehled, nevidím ale do všeho. Kde moje zkušenosti nestačí, tam doporučím osvědčené specialisty, školení či užitečné zdroje informací.

<https://lucie.vaclavkova.com/>

E-mail: lucie@vaclavkova.com

Citujte ako:

VÁCLAVKOVÁ, Lucie. (2019). Podnikání jako kariérová strategie českých žen. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2019 (15), 26 – 30. DOI: <<https://www.euroguidance.sk/>> ISSN 1338-8231