



Působení rodinného zázemí, vzdělání a životních změn na pracovní hodnoty mužů a žen v České republice¹

The Role of Family Background, Education and Life Changes in the Work Values of Men and Women in the Czech Republic

Michal Janíčko, Zdeňka Šímová

ABSTRACT This paper deals with work values as an important factor in individual career decisions. It relies on data from the PIAAC survey and the follow-up SKILLS II survey. Using a sample of Czech men and women 20–45 years old, we examine the factors that affect the formation of orientations to work as compared with family, and the values of high salary and career progress as compared with intrinsic enjoyment of work. Our results show the significant positive influence of family background for men and of higher education, especially for women, on an orientation to a job and to enjoyment of its contents. The orientation of men toward achieving high earnings is strengthened by the need to ensure income for their families, especially raising children, while for women, work centrality and perceived career importance increases after long periods of unemployment. The results show the contribution of high educational achievement to closing the gaps between the work-family orientations of men and women, but also a return to traditional gender roles during periods of childcare. In the conclusion we indicate directions for further research to focus on the different consequences of experiences with unemployment for men and women and on the role of cognitive skills in work values that are not always analogically related to formal education.

KEYWORDS work values, work orientations, socialization, gender, education, family background

Úvod

Znevýhodněné postavení žen oproti mužům je přetrvávající vlastností trhu práce. Projevuje se mimo jiné nižšími výdělky, menší dostupností prestižnějších pracovních míst a delšími obdobími absence ze zaměstnání kvůli plnění rodinných povinností. Rozsáhlá literatura se zabývá přímou diskriminací žen v obsazování pracovních míst a v odměňování coby dědic-tvím historicky zakořeněné dominance mužů ve společnosti. S rozdílným postavením mužů

Sociální studia / Social Studies 2/2022. S. 135–154. ISSN 1214-813X. <https://doi.org/10.5817/SOC2021-15699>

¹ Studie byla podpořena Grantovou agenturou České republiky v rámci projektu Vztahy mezi dovednostmi, vzděláváním a výsledky na trhu práce: longitudinální studie (identifikační číslo: P402/12/G130).

a žen na trhu práce a vůbec ve společnosti však souvisejí také rozdíly na úrovni postojů a hodnot, například v zaměření na profesní život na jedné a na rodinu na druhé straně nebo v hodnocení důležitosti výdělků a kariérního postupu oproti vnitřnímu uspokojení z vykonávané práce (Ferriman et al. 2009; Esser a Lindh 2018). Vztah mezi genderovou strukturou společnosti a zaměstnaností a pracovními hodnotami je obousměrný. Základní preference jsou pod vlivem kulturních norem, předávaných v rodinách a ve vzdělávání, formovány již v dětství a v dospívání, a mají na pracovní dráhy vliv prostřednictvím profesních aspirací a výběru povolání (Gallie a Felstead 2012; Busch-Heizmann 2015). Pracovní hodnoty tímto způsobem ovlivňují dílčí kariérní rozhodnutí a přispívají k segregaci na trhu práce, zároveň jsou však poté samy ovlivňovány reálnými možnostmi uplatnění a možnostmi a normami sladění pracovního a rodinného života během výchovy dětí.

Ačkoli je zřejmé, že pracovní hodnoty a preference jednotlivců ovlivňují jejich pracovní dráhy, poměrně málokdy se setkáváme s výzkumy faktorů působících na samotné pracovní hodnoty mužů a žen. V českém prostředí jsou na toto téma k dispozici kvalitativní studie genderově stereotypních praktik ve školách, zvláště základních (Smetáčková et al. 2005; Jarkovská 2009), a změn v životních a pracovních aspiracích mužů a žen vlivem rodičovství (Nešporová 2015, 2019). Cílem naší studie je pomocí kvantitativních dat vyhodnotit, zda a v jakých ohledech se liší působení rodinného zázemí, kulturního kapitálu nabytého během dospívání a životních změn na pracovní hodnoty mužů a žen. Konkrétně se zaměříme na otázky, zda si příslušníci a příslušnice nynějších mladších generací ze vzdělanějších rodin nesou méně ostré hranice genderových rolí, zda jejich vlastní zkušenosti ze vzdělávacího systému přispívají ke snižování tradičních rozdílů v pracovních orientacích mezi muži a ženami, a jak silně se projevuje kulturní norma muže-pracovníka a chlebodárce, resp. ženy-pečovatelky v působení vybraných životních situací na pracovní hodnoty mužů a žen. Využijeme přitom příležitosti zahrnout nejen vliv formálního vzdělání, ale i přímo testovaných kognitivních (čtenářských a numerických) dovedností.

Institucionální, strukturální a kulturní kontext pracovních orientací mužů a žen

Jedním z hlavních zdrojů rozdílného postavení mužů a žen na trhu práce s důsledky pro pracovní orientace a hodnoty je genderová dělba rolí v péči o rodinné příslušníky a o domácnost. V České republice na ženy tradičně připadá hlavní díl zodpovědnosti za péči o děti, což se nejzřetelněji projevuje jejich naprostou převahou mezi příjemci rodičovského příspěvku (Kuchařová et al. 2020: 41). Obvykle na tři roky dobu ženy buď zcela opouštějí trh práce, nebo svou přítomnost na něm zásadně redukují, přičemž muži většinou pokračují v práci na hlavní pracovní poměr. Zatímco genderové nerovnosti v péči o děti přetrvávají již z dřívějších dob včetně minulého režimu, po roce 1989 navíc došlo k další tradicionalizaci rodinných rolí prodloužením rodičovské dovolené a snížením dostupnosti zařízení na péči o předškolní děti (Nešporová a Janurová 2018; Grunow a Veltkamp 2016). Později se měnilo nastavení čerpání rodičovského příspěvku s cílem umožnit rychlejší návrat rodičů malých dětí na trh práce. V jejich důsledku se mírně zkrátila průměrná délka čerpání rodičovské dovolené a zvýšila se zaměstnanost žen s malými dětmi od tří do šesti let (Kuchařová et al. 2020: 42–43). Celkově však rozdíl v míře zaměstnanosti mladších mužů a žen zůstává v ČR v evropském

srovnání velký právě vlivem dlouhé rodičovské dovolené: v roce 2019 činila míra zaměstnanosti ve věku 15–39 let v ČR u mužů 75 % a u žen 55 %, v EU u mužů 67 % a u žen 58 % (Eurostat 2021).

Souběžně se změnami v institucionálních podmínkách sladování péče o děti s prací se pozvolna mění také názory veřejnosti na žádoucí rozložení obou činností mezi muže a ženy. V období 1998–2020 vzrostl podíl obyvatel, podle nichž by se o péči o děti, o domácí práce i o zajišťování příjmu měli starat stejnou měrou oba partneři v rodině (CVVM 2020). Preference ve společnosti se tak stále více vzdalují od daleko pomaleji se měnícího vykonávání těchto činností, což je obdobný jev jako jinde v Evropě (Grunow a Veltkamp 2016: 7–8). Přesto česká společnost ani v postojích zatím rovnostářská není: zajišťování příjmu je podle stále ještě většinového názoru (58 %) zcela nebo spíše zodpovědností muže, naopak péči o děti má podle třetiny obyvatel zcela nebo spíše zajišťovat žena, zatímco převážně mužům nepřisuzuje tuto zodpovědnost téměř nikdo (CVVM 2020). Podle Nešporové a Janurové (2018) je sice zejména ve vzdělanějších párech preference rovnosti v péči o děti častá, ale po narození dítěte v konfrontaci s realitou pracovních povinností muže a chybějících předškolních zařízení dochází k ústupu k tradičnímu rozdělení rolí, přičemž je zapojení muže do péče vnímáno spíše jako něco navíc. Ačkoli tedy dnešní rodiče s vyšším vzděláním již nesdílejí dříve převládající představy o ostrých hranicích mezi rolemi mužů a žen, sociálně akceptované role a identity muže-chlebočáře a ženy-pečující matky se přesto i nadále reprodukuje (Nešporová 2019).

Na pracovní orientaci působí také životní a vzdělanostní úroveň společností a jednotlivců. V této souvislosti literatura často rozlišuje tzv. vnitřní a vnější pracovní hodnoty. Tzv. vnitřní hodnoty (*intrinsic values*) přímo souvisejí s podstatou vykonávané práce. Spojovány jsou např. s její kvalitou a zajímavostí, seberealizací, rozvojem dovedností a intelektuální stimulací, samostatností (více např. Hirschi 2010; Turunen 2011). Naproti tomu vnější hodnoty (*extrinsic values*) jsou vázány na výsledky a vedlejší znaky práce, zvláště na výdělek, prestiž nebo jistotu udržení pracovního místa (Georgel a Jones 1997; Katz 1993). Vzdělání je spojeno s vnitřními pracovními hodnotami (a šířeji též s tzv. postmaterialistickými hodnotami) ve dvou ohledech: nepřímou prostřednictvím vyšší životní úrovně, umožňující uspokojení základních materiálních potřeb, a přímo díky vykonávání intelektuálně náročnějších činností v zaměstnání, které samy o sobě stimulují zaujetí náplní práce. U příslušníků méně privilegovaných vrstev s nižším vzděláním lze předpokládat nahlížení na práci především jako na zdroj obživy, o níž musejí stále bojovat, zatímco potěšení z vykonávaných činností v práci i ve volném čase je u nich až nadstavbou (Kittel et al. 2019), a obraz postupu po kariérním žebříčku jim dokonce může být cizí (Bogt et al. 2005; Rose 2005).

Zatímco celkový posun západních společností k postmaterialistickým hodnotám, včetně domény zaměstnání, nenachází konzistentní empirickou oporu (pro opačná zjištění např. Kalleberg a Madsen 2019; Hajdu a Sik 2018), na individuální úrovni je souvislost vzdělání s orientací na vnitřní uspokojení z práce zřetelná (Gallie a Felstead 2012; Večerník 2019; Kittel et al. 2019). Výraznější orientace na jistotu zaměstnání a vysoký výdělek relativně vůči uspokojení z práce se jeví jako silně závislá na nižším sociálním statusu výchozí rodiny a nedostatku vlastních zdrojů k jeho překonávání během pracovního života, mezi něž se vzdělání řadí (Kalleberg a Madsen 2019). S ohledem na to lze na vzdělání a na

další formy kulturního kapitálu (Bourdieu a Passeron 1990) pohlížet jako na účinný nástroj k vzestupné socio-ekonomické mobilitě i u lidí pocházejících z nižších společenských vrstev (Šafr et al. 2012). Nepřímo tak může vzdělání přispívat i k možnosti očekávat od zaměstnání více než pouhý výdělek, nehledě na horší ekonomické zázemí výchozí rodiny.

Osvojování pracovních hodnot socializací

Pracovní orientace a hodnoty jednotlivců získávají své jasné obrysy již během socializace v dětství a dospívání (Gallie 2007: 280). V souladu s tradiční genderovou strukturou společnosti jsou chlapci doma i ve škole vedeni k soutěživosti a dosahování cílů a připravováni na předpokládanou roli pracujícího živitele své budoucí rodiny, zatímco výchova a vzdělávání dívek směřuje k provzťahové interpersonální orientaci a k budoucí primárně pečovatelské roli (Betz a O'Connell 1989). Přinejmenším základní školy přitom genderové normy utvrzují, spíše než naopak. Učitelé od dívek očekávají snaživost a paměťové učení, které však zároveň oceňují méně než talent, očekávaný a podporovaný u chlapců, a zároveň k žákům a žákyním přistupují s předpoklady o vhodnosti některých oborů pro chlapce a jiných pro dívky (Smetáčková et al. 2005: 57). Mladí lidé si proto ze školy odnášejí přesvědčení o rozdílných profesních volbách vhodných pro muže a pro ženy, a škola navíc, coby nástroj zamýšlený k vyrovnávání šancí různých sociálních skupin, včetně genderových, na vzestupnou mobilitu, genderové nerovnosti nejen reprodukuje, ale i legitimizuje (Jarkovská a Lišková 2008).

V důsledku genderově specifické socializace dospívající již v době studia na střední škole oběma pohlavím přisuzují rozdílná povolání coby vhodná (Smetáčková et al. 2005: 225). Na konci vzdělávání mají mladé ženy silnější rodinné hodnoty a kvůli nim očekávání nižšího výdělku, kdežto muži naopak (Lips a Lawson 2009), což se posléze stává skutečností v podobě „otcovského bonusu“ a „penalizace za mateřství“ ve mzdách (Křížková et al. 2018). K předávání představ o zřetelně odlišném pracovním uplatnění mužů a žen dochází zvláště v těch rodinách, kde rodiče mají nízké vzdělání a konzervativnější světonázor (Bogt et al. 2005; O'Shea a Kirrane 2008). Vzhledem ke zvyšování celkové vzdělanostní úrovně ve společnosti, zejména žen, by se proto dalo předpokládat postupné vyrovnávání genderových rozdílů v pracovních hodnotách. Konzistentně s tím byl nedávno zjištěn slabší vliv mezigeneračního přenosu vnímání důležitosti (centrality) práce v životě žen oproti mužům v některých evropských zemích (Cemalcilar et al. 2019). Obě pohlaví se již během dospívání liší také v tom, co považují na své budoucí práci za důležité. Již od dětství chlapci více vyzdvihují osobní postupování v sociální hierarchii, zatímco pro dívky je důležitější udržování dobrých vztahů (Block et al. 2018). Také v úvahách o (budoucím) zaměstnání jsou dívky i dospělé ženy více zaměřené na pomoc druhým a na vnitřní uspokojení z vykonávané činnosti a naopak dospívající chlapci a muži si více považují kariérního postupu a vysoké odměny (Busch-Heizmann 2015; Hirschi 2010; Kirkpatrick Johnson 2002; Esser a Lindh 2018).

Od konce adolescence jsou již hodnotové orientace včetně těch pracovních často považovány za poměrně stabilní (pro přehled literatury viz Dekas a Baker 2014; O'Shea a Kirrane 2008). Nicméně k určitým změnám během života dochází. Na počátku pracovní

dráhy se adolescentní ambice střetávají s realitou prvních zaměstnání, a kvůli tomu slábnou původně příliš vysoko postavená očekávání výdělků a kariérního postupu a jim odpovídajících hodnotových orientací zvláště u lidí s nižším vzděláním (Kirkpatrick Johnson 2002). To můžeme vnímat jako upozornění, že výše zmíněný a různými způsoby prokázaný efekt nasycení základních materiálních potřeb na oslabení souvisejících pracovních hodnot nelze absolutizovat, neboť opačným směrem působí princip adaptace na pracovní podmínky a ztráta ze zřetele těch hodnot, které se zdají být nedosažitelné (Kalleberg a Mardsen 2019: 46). Narození dětí výrazně posunuje ženy od zaměření na kariéru k rodinným hodnotám, zatímco muži tuto změnu prodělávají v daleko menší míře (Ferriman 2009). Lze předpokládat, že čerstvá zkušenost se ztrátou zaměstnání může upozadit význam uspokojení z práce, což částečně potvrzuje empirická analýza Gallieho (2007). Jako důsledek měnicího se pohledu na práci vlivem stárnutí se pak jeví klesající důležitost výdělků a kariérního postupu od vyššího středního věku (Kalleberg a Mardsen 2019).

Výzkumné okruhy a hypotézy

Naše empirická analýza se zaměří na dvě širší oblasti pracovních orientací, resp. hodnot:

1) Relativní důležitost pracovního a rodinného života

Práce může mít vůči rodině v životě lidí různé postavení. Na jedné straně má význam jako zdroj mimorodinných „benefitů“ jako statusu, dobrého pocitu z uplatnění vlastních dovedností nebo snahy pomáhat svému širšímu okolí. Jindy si lidé cení práce naopak jako zdroje obživy právě pro svoji rodinu. I v takovém případě je však nutná volba, kolik energie a času člověk věnuje rodinným a kolik pracovním aktivitám. Proto je možné přikládat vysokou hodnotu rodině a nízkou hodnotu práci, a přesto z důvodu pocítované potřeby zajistit své rodině obživu v dané chvíli z vítězí pracovní povinnosti. Sledujeme zde právě volbu mezi orientací na aktivity v rodině a v práci, která je důležitým aspektem centrality práce v životě lidí a která současně nevylučuje přikládání velké důležitosti rodině.

2) Relativní důležitost kariérního postupu a vysokého výdělků vůči vnitřnímu uspokojení z práce

Orientace na vysoký výdělek a na kariérní postup bývají ve výzkumu pracovních hodnot často seskupeny dohromady coby klíčové indikátory „vnějších hodnot“ (např. Busch-Heizmann 2015; Gallie 2007; Kirkpatrick Johnson 2002). I v našich datech tyto dvě položky korelují a lze se domnívat, že povýšení může být do určité míry chápáno jako prostředek k získání vyššího platu. Přesto vzájemná souvislost není příliš silná (Kendallov τ činí 0,31), a jedná se tak o zřetelně odlišné ukazatele. U utváření obou hodnot navíc předpokládáme některé podstatné rozdíly na pozadí slabší identifikace s představou kariéry u lidí s horším zázemím a menším kulturním kapitálem (Rose 2005; Bogt et al. 2005). Odlišnost obou těchto hodnot od vnitřního uspokojení z práce naopak považujeme za zřejmou z našeho teoretického úvodu.

Pracovní orientace a hodnoty budeme nahlížet perspektivou jejich rozdílného osvojování u mužů a žen během socializace. Analýzu proto provedeme na mužích a ženách zvlášť a zaměříme se na roli faktorů členěných do těchto skupin:

- a) Rodinné zázemí (vzdělání a profese rodičů).
- b) Vlastní vzdělání a kognitivní (čtenářské a numerické) dovednosti.
- c) Situační faktory, proměnlivé v dospělém věku (rodičovství, finanční situace domácnosti, zkušenost s nezaměstnaností).

Přehled hypotéz zahajujeme východiskem, že ačkoli se ženy oproti mužům tradičně více zaměřují na péči o rodinu a méně na výdělečnou práci, historicky vzato se přibližují mužům ve výdělcích, možnostech získat vyšší pozice i v příslušných hodnotách. Přinejmenším v západních společnostech toto probíhá již delší dobu a v literatuře se objevuje zjištění, že ženy mají co do pocíťované důležitosti práce blíže k mužům, pokud vyrostly ve vzdělanějších rodinách. U hodnoty vnitřního uspokojení z práce lze však přepokládat silnější vliv rodinného zázemí u mužů, protože ženy se mohou snažit muže v postavení a platech dohánět i tehdy, pocházejí-li z prostředí s vyšším statutem. Z toho pramení:

Hypotéza 1a: Vyšší vzdělanostní a profesní status rodičů je u žen oproti mužům významnějším faktorem orientace na práci oproti rodině.

Hypotéza 1b: Vyšší vzdělanostní a profesní status rodičů je u mužů oproti ženám významnějším faktorem převahy hodnoty vnitřního uspokojení z práce nad hodnotami vysokého výdělku a kariérního postupu.

Naopak ve vzdělávacím systému lze do střední školy očekávat socializaci v konzervativnějším duchu a na vysoké škole naopak v liberálnějším a více genderově rovnostářském. Na nižších stupních vzdělávání jsou ženám předávány tradičně chápáné protiklady mezi jejich (rodinnou) a mužskou (pracovní) rolí, což by na vysoké škole mělo platit méně. Předpokládáme tedy odlišný vliv vzdělání na pracovní hodnoty v tomto smyslu:

Hypotéza 2: Dosažení vysokoškolského vzdělání má větší vliv na orientaci na práci oproti rodině u žen než u mužů.

Vazba mezi kognitivními dovednostmi a pracovními hodnotami je prozkoumána jen velmi málo a prozatím se o ni lze spíše jen dohadovat z vlivu formálního vzdělání, kterým se alespoň zčásti zabývá daleko větší množství studií. Důvodem jsou dostupnější data a také možnost poměrně přímočaře propojit vzdělání s osvojováním hodnotových orientací v dětství a dospívání. Na kognitivní (čtenářské a numerické) dovednosti však můžeme nahlížet podobně jako na vzdělání jako na formu kulturního kapitálu a jako na faktor vyhledávání seberealizace v (zajímavé) práci. Šance na zvyšování kognitivních dovedností muži a ženy stejné nemají – na kognitivní dovednosti mužů i žen kromě vzdělání působí např. přečtenářský přístup jejich rodičů (Šafr et al. 2012), rozvíjení jejich vlastních zájmů v mladém věku a druhy posléze vykonávaných pracovních aktivit, které jsou genderově podmíněny. Zatímco ale např. vysokoškolsky vzdělaní muži a ženy prošli rozdílnou socializací ve vzdělávacím systému, chybí důvod se *a priori* domnívat, že pokud už muži a ženy došli ke stejným

kognitivním dovednostem (při kontrole formálního vzdělání vlastního i rodičů), stalo se tak zásadně rozdílnými cestami a rozdílnou socializací. Proto:

Hypotéza 3: Kognitivní dovednosti u mužů i u žen zvyšují orientaci na práci ve srovnání s rodinou a na vnitřní uspokojení z práce ve srovnání s vnějšími hodnotami.

Přetrvávající důležitost mužské role pracovníka a živitele rodiny u mužů a ženské role pečovatelky nás vede k posledním hypotézám:

Hypotéza 4: Finanční potíže domácnosti zvyšují důležitost vysokého výdělku oproti uspokojení z práce výrazněji u mužů než u žen.

Hypotéza 5: Výchova malého dítěte snižuje orientaci na práci oproti rodině výrazněji u žen než u mužů a orientaci na výdělek oproti uspokojení z práce zvyšuje výrazněji u mužů než u žen.

Použitá data, proměnné a metodologie

K analýze využíváme dat z výzkumu PIAAC a dvou následných šetření na jeho respondentech v České republice. PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) byl organizován OECD a zkoumal úroveň dovedností dospělých ve třech dimenzích (literární, numerické a řešení problémů v oblasti IT) a jejich využívání v běžném životě i práci. Kromě kognitivních testů pro dané oblasti byly použity též dotazníky zaměřené na základní demografické charakteristiky, rodinné zázemí respondentů, počáteční a další vzdělávání, postavení a zkušenosti na trhu práce, společenskou angažovanost a využívání různých dovedností v zaměstnání a situacích běžného života. V České republice probíhal sběr v letech 2011–2012 a celkem se ho účastnilo 6 102 respondentů ve věku 16–65 let.

Na výzkum PIAAC navazovalo v ČR v roce 2015 šetření SKILLS, které aktualizovalo údaje o vzdělání a pracovní dráze účastníků PIAAC. Zaměřené bylo zejména na vývoj pracovní situace, profesní mobilitu a změny ve výdělcích. Do návazného šetření se zapojilo 2 425 respondentů ve věku 19–69 let, hlavní metodou sběru dat bylo online dotazování, menší část respondentů (6 %) dala přednost telefonickému dotazování. Všichni zapojení respondenti se předtím účastnili i šetření PIAAC.

V roce 2016 proběhlo druhé návazné panelové šetření SKILLS II, zaměřené na kariérní preference, postavení mužů a žen na trhu práce a zkušenosti s diskriminací. Šetření se celkem zúčastnilo 1 902 respondentů ve věku 20–65 let, z nichž se všichni účastnili úvodního šetření PIAAC a 1 634 osob i návazného šetření SKILLS. V naprosté většině případů probíhal sběr dat opět online, pouze 1 % účastníků využilo možnost telefonického dotazování. Zkoumáním stejného panelu respondentů a zopakováním klíčových otázek ve stejném znění s odstupem několika let bylo možné detailně sledovat individuální posuny a změny v postavení na trhu práce.

Uvedená trojice na sebe navazujících šetření tedy představuje jeden celek vzájemně se doplňujících informací. Ve SKILLS II byli respondenti dotazováni na pro nás klíčové otázky na pracovní orientaci a hodnoty, většina vysvětlujících proměnných pak byla zjišťována v předcházejících šetřeních. Z nejstaršího PIAAC přitom pocházejí pouze výsledky testů

kognitivních dovedností (které se během tří let dospělého života výrazněji nemění), zatímco na všechny ostatní údaje, které zahrnujeme do analýzy, byli respondenti dotazováni buď v roce 2015, nebo 2016. V analýze se omezuje na osoby, které byly v roce 2016 ve věku 20–45 let, abychom eliminovali vlivy pozdějších životních změn na pracovní hodnoty, a historicky vzdálené změny v socializaci v rodině a ve škole. Analýza tak vypovídá o lidech v mladém až mladším středním věku.

Pokračujeme přehledem použitých proměnných zkoumaných oblastí pracovních hodnot a jejich předpokládaných faktorů.

Orientace na práci oproti rodině je měřena pomocí výroku „V rozhodování mezi rodinou a pracovní kariérou u mě zpravidla vítězí pracovní kariéra“, na nějž respondenti reagovali na sedmibodové škále od „rozhodně souhlasím“ po „rozhodně nesouhlasím“. Odpovídali pouze respondenti aktuálně (v r. 2016) pracující jako zaměstnanci nebo podnikatelé. V analýze používáme dummy proměnnou kódovanou jako 0 = preference rodiny a 1 = neutrální postoj nebo preference práce. Většina respondentů se přiklonila k rodině, zatímco 26 % mužů a 17 % žen ve věku 20–45 let zvolilo neutrální hodnotu nebo preferenci práce.

Relativní důležitost vysokého výdělků a kariérního postupu vůči vnitřnímu uspokojení z práce vychází z baterie rovněž ze SKILLS II (2016), uvedené otázkou „Na práci si lidé cení různých věcí. Jak důležité je pro Vás osobně každá z následujících věcí charakterizujících práci?“ Odpovídali pouze ekonomicky aktivní respondenti (pracující nebo hledající práci) hodnocením důležitosti několika položek na škále od 1 – „extrémně důležité“ do 5 – „zcela nedůležité“. Zahrnujeme tři položky: „vysoký plat“, „práce umožňující povýšení a kariérní vzestup“ a „práce, kterou dělá člověk rád“. Z nich konstruujeme dvě proměnné, a to obrácením stupnic a odečtením první, respektive druhé jmenované položky od třetí jmenované. Vzhledem k výrazné převaze hodnoty uspokojení z práce nad vysokým platem a povýšením konstruujeme také v tomto případě dummy proměnné, kde 0 = převaha hodnoty uspokojení z práce a 1 = stejná nebo větší důležitost vysokého platu (52 % mužů, 49 % žen), respektive kariérního postupu (36 % mužů, 33 % žen) oproti uspokojení z práce. Tyto proměnné tak zachycují respondenty s relativně silnou (byť ne nutně silnější) orientací na plat a kariérní postup vzhledem k uspokojení z práce. Jejich rozložení v analyzovaném vzorku znázorňuje Tabulka 1.

Tabulka 1: Deskriptivní statistiky vysvětlovaných proměnných (respondenti 20–45 let)

		Muži	Ženy
Orientace na práci oproti rodině**	preference rodiny	73,7 %	82,6 %
	neutrální postoj nebo preference práce	26,3 %	17,4 %
Relativní důležitost vysokého výdělků vůči vnitřnímu uspokojení z práce	převaha hodnoty uspokojení z práce	47,6 %	50,6 %
	stejná nebo větší důležitost vysokého platu	52,4 %	49,4 %
Relativní důležitost kariérního postupu vůči vnitřnímu uspokojení z práce	převaha hodnoty uspokojení z práce	64,4 %	67,3 %
	stejná nebo větší důležitost kariérního postupu	35,6 %	32,7 %

** Signifikantní rozdíl mezi muži a ženami na hladině 5 %.

Rodinné zázemí chápeme jako vzdělání a profesi rodičů. Proměnná reprezentující vzdělání rodičů vznikla z členění vzdělání matky a otce na základní, střední bez maturity, střední s maturitou a vyšší odborné nebo vysokoškolské, sečtením hodnot těchto čtyřbodových proměnných a kategorizací součtu do nové ordinální proměnné se třemi kategoriemi, z nichž nejvyšší znamená u obou rodičů vysokoškolské nebo u jednoho vysokoškolské a u druhého maturitní vzdělání.² Profese rodičů je odvozena z hlavních skupin povolání podle klasifikace ISCO, a to v době, kdy bylo respondentovi 16 let. U otce i matky byla skupina 9 zařazena do nejnižší kategorie, skupiny 5 až 8 do prostřední a skupiny 1 až 4 do nejvyšší. Hodnoty proměnných obou rodičů byly sečteny a dvě nejnižší a dvě nejvyšší, málo zastoupené kategorie, byly následně sloučeny. Výsledná proměnná tak má tři kategorie řazené opět hierarchicky od nejnižší po nejvyšší. Profesi rodičů lze chápat jako indikátor třídního původu, přičemž jej bude možné oddělit od kulturního zázemí měřeného vzděláním rodičů (Šafr et al. 2012: 33–36). Otázky na vzdělání i profesi rodičů byly položeny již v původním výzkumu PIAAC.

Nejvyšší dosažené vzdělání respondenta členíme do tří kategorií (základní nebo střední bez maturity, střední s maturitou a vyšší odborné nebo vysokoškolské, aktualizované ve SKILLS I v r. 2015). *Kognitivní dovednosti* jsou zastoupeny průměrem ze skóre z testů čtenářských (porozumění psaným textům a jejich reflexe) a numerických dovedností (porozumění a použití matematického obsahu) z výzkumu PIAAC a jeho rozdělením do tří skupin podle OECD (2013), tedy: úroveň 0–2 (do 275 bodů), úroveň 3 (více než 275 a nejvýše 325 bodů) a úroveň 4–5 (více než 325 bodů). Kognitivní dovednosti jednotlivců jsou ovlivněny jejich formálním vzděláním,³ nicméně mají i jiné zdroje, což bylo také důvodem jejich testování v mezinárodním výzkumu PIAAC.

Mezi *situací faktory*, *proměnlivé během života* řadíme rodičovství při věku dítěte do 10 let (v době SKILLS II v r. 2016), obtíže domácnosti respondenta vyjít s příjmem (tři kategorie: domácnost vychází s příjmem s většími či menšími obtížemi, docela snadno a snadno či velmi snadno, zjišťováno v r. 2015) a zkušenost s nezaměstnaností či neaktivitou s výjimkou studia a mateřské či rodičovské dovolené po dobu nejméně 3 měsíců mezi dotazováním PIAAC (2011/12) a SKILLS I (2015).

Trojice závisle proměnných (relativní důležitost práce oproti rodině, kariérního postupu oproti vnitřnímu uspokojení z práce a vysokého výdělku oproti vnitřnímu uspokojení z práce) bude modelována logistickou regresí. Vedle výše uvedených proměnných řadíme do modelu také věk ve dvou kategoriích 20–34 let a 35–45 let. Modely obsahují nejprve menší soubor klíčových proměnných ze všech tří skupin předpokládaných faktorů (vzdělání rodičů, vlastní dosažené vzdělání, rodičovství, zkušenost s nezaměstnaností a věk). Následně jsou rozšířeny o zbylé prediktory (profese rodičů, kognitivní dovednosti, potíže s příjmem).

² Původní kódy vzdělání každého z rodičů: 1 = ZŠ, 2 = SŠ bez maturity, 3 = SŠ s maturitou, 4 = VOŠ nebo VŠ. Kategorizace součtu vzdělání rodičů: 2, 3 a 4 = 1; 5 a 6 = 2; 7 a 8 = 3.

³ Mezi respondenty se vzděláním nejvýše s výučním listem má 63 % nízké, 34 % střední a 4 % vysoké kognitivní dovednosti. Mezi vysokoškolsky vzdělanými má 12 % nízké, 52 % střední a 36 % vysoké kognitivní dovednosti.

Výsledky

Orientace na práci oproti rodině

Výchozí model orientace na práci oproti rodině (1a, Tabulka 2) počítá z obou proměnných rodinného zázemí jen se vzděláním rodičů. Výsledky ukazují, že maturita nebo vyšší vzdělání rodičů posouvá od rodiny směrem k práci pouze uvažování mužů, a to výrazně. V rozšířeném modelu (1b) se malá část tohoto efektu vytrácí ve prospěch druhého zařazeného indikátoru rodinného zázemí, totiž profese rodičů, jejíž vliv však není signifikantní. U žen zaměření na práci oproti rodině se vzdělanostním ani profesním postavením jejich rodičů pravděpodobně nespojuje, neboť se to neprojevovalo ve výchozí ani rozšířené verzi modelu. Vyšší status výchozí rodiny tedy neovlivnil pracovní-rodinné orientace žen z nynějších mladších generací, zatímco muži stejného věku se vzdělanějšími rodiči přikládají relativně velkou důležitost práci. Menší závislost důležitosti práce na rodinném zázemí v případě žen můžeme chápat jako jednu z příčin jejich nynějšího přibližování se k mužům v nahlížení vlastní role v práci a rodině.

U mužů nicméně silnější zaměření na práci souvisí především s jejich vlastním nižším vzděláním. Lze předpokládat, že se jedná o důsledek vnímané povinnosti starat se o obtížně dosažitelnou obživu i o projev různých norem, předávaných na nižších a vyšších stupních vzdělání. Přidání kognitivních dovedností navíc vykresluje pozitivní efekt nejen maturitního, ale i vysokoškolského vzdělání na rodinnou orientaci mužů. Naopak vysoká úroveň kognitivních dovedností u mužů výrazně zvyšuje zaměření na práci a odčerpává efekt vysokoškolského vzdělání. Na stejné úrovni kognitivních dovedností tak vzdělání od maturity výše zaměření na práci mužů snižuje a zdá se, že vyšší úroveň vzdělávacího systému posilují rodinné hodnoty mužů. U žen naopak nacházíme spíše pozitivní souvislost maturitního nebo vyššího vzdělání se subjektivní důležitostí práce, přičemž kognitivní dovednosti u žen roli nehrají. Vyšší stupně vzdělání tak hrají vyrovnávací roli co do pracovní-rodinné orientace mužů a žen.

Muži a ženy se podstatně liší v tom, do jaké míry jejich orientaci na práci či rodinu ovlivňuje zkušenost s nezaměstnaností (do které nepatří mateřská a rodičovská dovolená). U mužů významný efekt nepozorujeme, zatímco ženy mají šanci na silnější orientaci na práci více než dvakrát větší v případě nedávné epizody delšího neúspěšného hledání zaměstnání. Jako možné vysvětlení se při absenci předem formulované hypotézy nabízí například úvaha, že setrvávání žen v domácnosti po dobu nezaměstnanosti může zvýraznit již tak pocíťovanou nerovnost v rozložení povinností a tím motivovat ženy k intenzivnějšímu pracovnímu životu.

Pracovní orientace žen a ani mužů není ovlivněna příjmovou situací domácnosti. Značný vliv na muže i ženy má naopak rodičovství, při kterém se pravděpodobnost orientace na práci oslabuje. V souladu s kulturní normou pečovatelské role žen se jejich pracovní orientace při výchově malých dětí oslabuje výrazněji než u mužů. Zesílení orientace na rodinu ve věku od 35 let je výraznější u žen než u mužů, což lze rovněž přisuzovat rostoucím rodinným povinnostem v tomto věku a s tím související přehodnocení priorit v souladu s tradičním rozdělením genderových rolí.

Tabulka 2: Model orientace na práci oproti rodině

	Muži		Ženy	
	Model 1a	Model 1b	Model 1a	Model 1b
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Vzdělání rodičů: střední úroveň	2,33 **	2,01 **	0,68	0,71
Vzdělání rodičů: vysoká úroveň	2,22 *	2,16	1,05	1,03
Profese rodičů: střední úroveň		1,69		0,99
Profese rodičů: vysoká úroveň		1,61		0,90
Vzdělání vlastní: maturitní	0,47 **	0,36 **	2,63 *	2,70
Vzdělání vlastní: vysokoškolské	0,82	0,45 *	2,52	2,52
Kognitivní dovednosti: střední		1,73 *		0,91
Kognitivní dovednosti: vysoké		3,48 **		1,41
Děti do 10 let	0,64 *	0,56 **	0,38 *	0,35 **
Vycházení domácnosti s příjmem: docela snadno		1,18		0,81
Vycházení domácnosti s příjmem: menší či větší obtíže		1,16		1,04
Nedávná zkušenost s nezaměstnaností	0,73	0,63	2,42 *	2,50 *
Věk 34–45 let	0,76	0,63 *	0,40 **	0,39 **
Konstanta	0,44 **	0,27 **	0,19 **	0,21 *
Nagelkerke R ²	0,07	0,11	0,13	0,14
N (nevážené)	298	295	266	266

Referenční kategorie: vzdělání rodičů: nízká úroveň, profese rodičů: nízká úroveň, vlastní vzdělání: ZŠ nebo bez maturity, kognitivní dovednosti: nízké, vycházení domácnosti s příjmem: snadno / velmi snadno, věk: 20–34 let.

* Sig. na hladině 10 %, ** na hladině 5 %.

Orientace na kariérní postup a vysoký výdělek oproti uspokojení z práce

V předchozích odstavcích jsme komentovali zaměření na práci ve srovnání s rodinou, což můžeme chápat také jako zúžené pojetí centrality práce v životech lidí. Nyní se již přesouváme k tomu, co muži a ženy na samotné práci vnímají jako důležité – zda je to kariérní postup a vysoký plat jako typické tzv. vnější hodnoty, nebo vnitřní uspokojení z práce. Jak uvidíme dále, mezi muži a ženami jsou ve zdrojích těchto hodnot velké rozdíly (Tabulka 3).

To platí v první řadě pro roli rodinného zázemí. U mužů se pravděpodobnost kariérní i platové orientace při maturitním nebo vyšším vzdělání rodičů zmenšuje, zatímco u žen je tento efekt opačný: hodnocení kariérního postupu i vysokého platu je u žen pocházejících ze vzdělanějších rodin vyšší. Zařazení profesního postavení rodičů do modelu odčerpává část efektu vzdělání rodičů u mužů, zatímco u žen nikoli. V případě mužů tedy důležitost kariérního postupu i výdělku zvyšují špatné podmínky k dosažení obojího ve výchozích rodinách s nízkým kulturním a sociálním statusem, naopak u žen k oběma hodnotám výrazně přispívá výchova u vzdělaných rodičů.

Vlastní alespoň maturitní vzdělání snižuje orientaci žen na kariérní postup i na vysoký plat ve srovnání s uspokojením z práce. V tomto ohledu jsou tedy vnitřní pracovní hodnoty žen formovány v souladu s předpoklady nasycení základních potřeb při vyšším vzdělání a následném přesunu k postmaterialistickým pracovním hodnotám. U mužů se toto nepotvrdilo, vysokoškolské vzdělání dokonce jejich orientaci na kariérní postup zvyšuje, i když jen při zohlednění protichůdného efektu kognitivních dovedností (který nicméně není statisticky průkazný). Podobně poutá pozornost výrazně pozitivní vliv vysokých kognitivních dovedností na hodnotu vysokého výdělku pro muže. Přitom kognitivní dovednosti mají jinak systematicky záporné koeficienty pro hodnoty kariérního postupu u mužů i žen a vysokého výdělku u žen, ačkoli jsou tyto výsledky pod hranicí statistické významnosti a bude zapotřebí je potvrdit na robustnějším vzorku.

Mezi situačními faktory na sebe poutá pozornost velmi silná vazba rodičovství na snížení kariérní orientace žen. Při výchově malých dětí mají ženy více než třikrát nižší pravděpodobnost silnějšího zaměření na kariérní postup oproti preferenci vnitřního uspokojení, kdežto u mužů rodičovství hodnotu kariérního postupu neovlivňuje. V očích mužů však výchova malých dětí zvyšuje důležitost výdělku, což neplatí pro ženy. Zatímco tedy příslušníky obou pohlaví, a zvláště ženy, přítomnost malých dětí obrací od práce směrem k rodině, ženy navíc také od kariérních ambicí k vnitřnímu uspokojení z práce, vykonávají-li nějakou, a muže zase směrem ke snaze dosáhnout vysokého platu. Jedná se o zřetelné projevy zakořeněné mužské role živitele rodiny, akceptované v době výchovy dětí také ženami. K takovému závěru přispívá i poněkud větší citlivost platové orientace u mužů na finanční situaci domácnosti, ačkoli se jedná o poměrně malý rozdíl.

Také zkušenost s nezaměstnaností má odlišné dopady na pracovní hodnoty příslušníků obou pohlaví. Ženy poměrně výrazně posouvá směrem ke kariérní orientaci, kdežto u mužů se projevila opačná souvislost s orientací na vysoký výdělek, která je po epizodě nezaměstnanosti zhruba dvakrát méně častá ve prospěch uspokojení z vykonávané práce. Ženy prožité období neúspěšného hledání zaměstnání tedy motivuje k pracovnímu výkonu, zatímco finanční ambice mužů jsou stejnou zkušeností sníženy a přesměrovány k samotnému obsahu práce.

Postupující věk již po třicítce posouvá muže výrazně od kariérního postupu k hodnotě vnitřního uspokojení z práce, což neplatí pro ženy. Lze předpokládat, že potřeba stoupání po kariérním žebříčku se v očích mužů brzy saturuje a jeho lesk vyhasíná, zatímco podstatná část žen v pozdějších letech pracovní dráhy naopak cítí potřebu vyjít vstříc těm aspektům zaměstnání, které předtím upozadily kvůli péči o děti.

Tabulka 3: Model orientace na kariérní postup, resp. vysoký plat oproti vnitřnímu uspokojení z práce

	Kariérní postup oproti vnitřnímu uspokojení			
	Muži		Ženy	
	Model 2a	Model 2b	Model 2a	Model 2b
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Vzdělání rodičů: střední úroveň	0,58 **	0,72	2,23 **	2,27 *
Vzdělání rodičů: vysoká úroveň	0,42 **	0,53	2,46	2,60
Profese rodičů: střední úroveň		0,81		0,88
Profese rodičů: vysoká úroveň		0,65		1,13
Vzdělání vlastní: maturitní	0,90	1,03	0,38 **	0,41 *
Vzdělání vlastní: vysokoškolské	1,45	2,08 *	0,40 *	0,47
Kognitivní dovednosti: střední		0,69		0,85
Kognitivní dovednosti: vysoké		0,51		0,61
Děti do 10 let	1,17	1,24	0,28 **	0,28 **
Vycházení domácnosti s příjmem: docela snadno		1,46		0,86
Vycházení domácnosti s příjmem: menší či větší obtíže		1,15		1,20
Nedávná zkušenost s nezaměstnaností	1,29	1,30	1,91 *	1,93 *
Věk 34–45 let	0,38 **	0,38 **	1,22	1,19
Konstanta	1,06	1,16	0,59	0,57
Nagelkerke R2	0,09	0,12	0,17	0,18
N (nevážené)	315	312	278	278

Tabulka 3: Dokončení

	Vysoký plat oproti vnitřnímu uspokojení			
	Muži		Ženy	
	Model 3a	Model 3b	Model 3a	Model 3b
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Vzdělání rodičů: střední úroveň	0,55 **	0,69	1,99 *	2,21 **
Vzdělání rodičů: vysoká úroveň	0,58	0,86	1,84	2,27
Profese rodičů: střední úroveň		0,75		1,19
Profese rodičů: vysoká úroveň		0,62		1,12
Vzdělání vlastní: maturitní	1,08	1,13	0,41 **	0,52
Vzdělání vlastní: vysokoškolské	1,09	0,79	0,33 **	0,48
Kognitivní dovednosti: střední		0,84		0,62
Kognitivní dovednosti: vysoké		2,36 **		0,50
Děti do 10 let	1,64 **	1,68 **	0,94	0,90
Vycházení domácnosti s příjmem: docela snadno		1,76 *		1,00
Vycházení domácnosti s příjmem: menší či větší obtíže		1,44		1,57
Nedávná zkušenost s nezaměstnaností	0,53 **	0,44 **	1,63	1,62
Věk 34–45 let	0,78	0,68	1,54	1,44
Konstanta	1,50	1,41	0,81	0,65
Nagelkerke R2	0,07	0,11	0,08	0,11
N (nevážené)	316	313	276	276

Referenční kategorie: Vzdělání rodičů: nízká úroveň, Profese rodičů: nízká úroveň, vlastní vzdělání: ZŠ nebo bez maturity, Kognitivní dovednosti: nízké, Vycházení domácnosti s příjmem: snadno / velmi snadno, Věk: 20–34 let.

* Sig. na hladině 10 %, ** na hladině 5 %.

Diskuse a závěry

Před závěrečným vyhodnocením našich zjištění považujeme za vhodné zmínit několik výhrad k analyzovaným datům. V šetření SKILLS II odpovídali na pro nás klíčové otázky jen ekonomicky aktivní respondenti, v případě orientace na práci v porovnání s rodinou pak dokonce jen aktuálně pracující. V analýze tedy chybějí zejména ženy věnující se v danou chvíli pouze rodině, a tedy nepřítomné na trhu práce. Spolu s velkou individuální variabilitou odpovědí typickou pro subjektivní hodnotové orientace toto přispívá k poměrně časté statistické neprůkaznosti i vysokých regresních koeficientů u žen. Domníváme se však také, že by zařazení žen v domácnosti do modelu utváření preference práce oproti rodině mohlo vést ke zvětšení již tak výrazných zjištěných rozdílů mezi muži a ženami. Za pozornost dále stojí dvě vlastnosti námi zvoleného indikátoru preference zaměstnání oproti rodině. Za prvé,

výraz „pracovní kariéra“ v příslušné otázce může odsunout odpovědi některých respondentů zejména s nižším sociálním statusem směrem k rodině jen proto, že své pracovní působení nepovažují za kariéru. Respondenti nicméně otázku na volbu mezi rodinou a pracovní kariérou chápali zřetelně odlišně od hodnoty povýšení a kariérního postupu, jak ukazuje téměř nulová korelace mezi oběma otázkami.⁴ Druhým zdrojem zkreslení je potom nutnost volby mezi rodinou a prací, přičemž ale například v podmínkách ohroženého živobytí rodiny může být silná orientace na zaměstnání prostředkem k jeho zajištění, a nikoli projevem nezájmu o rodinu ve prospěch vlastního úspěchu. Běžně ale lidé svůj čas skutečně musejí mezi prací a rodinu dělit, a použitá proměnná tak zachycuje respondenty se silnou pracovní orientací. Nyní již pokračujeme konfrontací výsledků s našimi hypotézami.

Podle výsledků našich analýz maturitní a vyšší vzdělání rodičů významně posiluje zaměření mužů na práci oproti rodině, zatímco u žen tomu tak není. V modelu orientace na kariérní postup a vysoký výdělek bylo vyšší vzdělání rodičů jejím výrazným záporným faktorem u mužů, zatímco u žen je efekt opačný: vyšší vzdělání rodičů jejich kariérní a platovou orientaci posiluje. **Výsledky tedy v souladu s hypotézou 1a nejsou, s hypotézou 1b ano.** Vyšší vzdělání rodičů k rozdílům v důležitosti práce v generacích nyníjších mladších zaměstnaných lidí naopak ještě přispívalo tak, že orientace na pracovní život byla v těchto rodinách předávána především synům. Dopad vzdělání na zvyšování důležitosti práce pro ženy může mít v ČR zpoždění oproti západním zemím, týká-li se až nyníjších mladších generací.

Mezi ženami roste zaměření na práci při dosažení maturitního vzdělání. V případě mužů maturitní a vyšší vzdělání naopak posiluje rodinnou orientaci. **Hypotézu 2 proto přijímáme částečně, neboť se neprokázal rozdíl na přechodu ze střední na vysokou školu, nýbrž již mezi učňovským a maturitním vzděláním.**

Vyšší kognitivní dovednosti jsou spojené se silnější pracovní orientací u mužů, zatímco u žen se takový efekt neprokázal. V případě hodnoty vnitřního uspokojení z práce ve srovnání s kariérním postupem a vysokým platem jsou odhadnuté koeficienty kognitivních dovedností statisticky neprůkazné, ale systematicky záporné. Výjimkou je srovnání uspokojení z práce a vysokého platu u mužů, kde vysoké kognitivní dovednosti naopak přispívají k orientaci na výdělek. **Hypotézu 3 tedy jako celek nepřijímáme, byť ji nelze ani zcela odmítnout.**

Očekávaný rozdíl v efektu finančních podmínek domácnosti na důležitost výdělku pro muže a ženy platí v omezené míře. Týká se situace, kdy muži pociťují jen mírné nepohodlí v zajištění rodiny, zatímco při větších obtížích už je pro ně „vysoký plat“ zřejmě příliš ambiciózním cílem. **Výsledky jsou částečně v souladu s hypotézou 4.**

Při přítomnosti malého dítěte v domácnosti se orientace mužů i žen posouvá od práce směrem k rodině, u žen však výrazněji. Ve stejné situaci se zvyšuje šance, že si muži budou na práci považovat výdělek stejně nebo více než náplně práce, zatímco u žen jsme tento efekt nepozorovali. **Tyto výsledky jsou v souladu s hypotézou 5** a lze je vyložit jako zřetelný projev posílení dělby rolí mezi muže a ženu v době výchovy dětí.

⁴ Kendallovo τ činí 0,07. Podobně slabá je i korelace mezi oběma námi zkonstruovanými dichotomickými proměnnými relativní důležitosti pracovní kariéry vs. rodiny a kariérního postupu vs. vnitřního uspokojení z práce (Cramerovo V je 0,06).

Jaký celkový obrázek utváření pracovních hodnot mužů a žen z nynějších generací mladších pracovníků nabízejí výsledky našich analýz? Začneme-li muži, jejich pracovní orientace se jeví jako poměrně silně zakořeněné v rodinném původu. Z rodin s vyšší vzdělaností v uplynulém období vycházeli muži později silněji orientovaní na práci. S ohledem na to, že na dobré živobytí i postavení mají velké šance díky svému původu, pohlíží na své pracovní aktivity do značné míry jako na zdroj vnitřního uspokojení. Již během rané socializace tak kulturní kapitál výchozí rodiny u mužů posiluje hodnotu práce o sobě samé, a to ve srovnání s její materiální a statusovou dimenzí i mimopracovním rodinným životem. Vlastní průchod vyššími úrovněmi vzdělávání se u mužů projevuje posunem k rodině, což lze chápat jako příspěvek vzdělávacího systému k obroušení hran tradiční dichotomie genderových rolí. Kromě toho však u méně vzdělaných, a většinou tedy i méně vydělávajících mužů pravděpodobně vstupuje do hry pocíťovaná povinnost zajišťovat pro domácnost nedostatkové živobytí, která se střetává s původní představou o rodinném životě. Vnímání vlastní povinnosti živit rodinu se projevuje i nehledě na rodinné zázemí a dosažené vzdělání, neboť výchova malého dítěte obecně zvyšuje orientaci mužů na vysoký výdělek. Tímto způsobem na muže částečně působí také horší finanční situace domácnosti, ačkoli při větších potížích je již zřejmě „vysoký plat“ vnímán jako stěžejní dosažitelný cíl. Podobně chápeme i silně negativní vliv zkušenosti s nezaměstnaností coby určitého vystřízlivění z orientace mužů na vysoký výdělek oproti uspokojení z práce. Nepříliš silný efekt finančních potíží domácností na příjmovou orientaci mužů však může také ukazovat, že zajišťování financí mimo období výchovy malých dětí již není považováno za výlučně mužskou doménu, a to ani samotnými muži. Odklon od hodnoty vysokého platu u mužů rozhodně nenastává při dosažení vysoké úrovně kognitivních dovedností, ba právě naopak, přičemž se ale nezvyšuje zájem mužů o kariérní postup. Zdá se tedy, že vysoké kognitivní dovednosti mohou u mužů vést k rozpojení jinak „blízkých příbuzných“ hodnot výdělku a postavení, respektive k ambici vydělávat hodně peněz bez souběžného stoupání po kariérním žebříčku – preferovaným zdrojem výdělku může být spíše samotná kvalita práce než postavení. Zároveň se pravděpodobně jedná o projev toho, že kognitivně nejzdatnější muži mohou poměrně brzy narazit na strop při stoupání po kariérním žebříčku, zatímco ve výdělcích mají prostor k růstu vždy, na rozdíl od žen, které se v nejvyšších a nejlépe placených pozicích příliš neobjevují ani tehdy, mají-li stejné schopnosti jako muži. Podobná interpretace se nabízí také pro výrazné snížení hodnoty kariérního postupu (na rozdíl od vysokého platu) ve prospěch uspokojení z práce u mužů ve věku nad 35 let.

Na rozdíl od mužů si ženy ze vzdělanějších výchozích rodin neodnášejí silnější orientaci na práci ve srovnání s rodinou, nicméně přikládají velkou důležitost kariérnímu postupu i vysokému platu. To ukazuje na dvě věci: jednak, že i ve vzdělaných rodinách zatím stále bylo předáváno tradiční rozdělení genderových rolí z hlediska práce a péče, a jednak, že ženy na rozdíl od mužů méně těží z postavení rodičů a cítí tak potřebu usilovat o postavení a příjem, alespoň v době mimo výchovu dětí. Naproti tomu vlastní dosažené maturitní vzdělání posouvá ženy od rodiny směrem k práci, a to zejména k hledání uspokojení z její náplně. Některé postoje k práci, které si muži nesou již z výchozí rodiny, tedy ženy získávají až během vlastního průchodu vzděláváním a dá se říci, že střední a vysoká škola spíše než status rodičů nyní u žen urychluje přesun části

pozornosti od rodiny směrem k práci a k seberealizaci prostřednictvím jejího obsahu. Přesto přetrvávají dlouhodobě zakořeněné odlišnosti hodnotové orientace žen a mužů nehledě na vzdělání, a to zejména v době péče o děti. Hodnoty žen se při výchově dětí velmi vzdalují nejen od práce samotné směrem k rodině, ale i od snah o kariérní postup, které se u mužů neoslabují, což svědčí o tom, že většina domácností se při této životní změně rychle rozpomene na představu o muži jako o primárním živiteli rodiny. Že se však může jednat o návrat pouze dočasný, ukazuje stabilní, nebo dokonce mírně vyšší zájem žen o kariérní postup ve věku od 35 let (oproti prudkému poklesu u mužů) a také pozoruhodně silný efekt zkušenosti žen s vlastní nezaměstnaností na následné přeorientování na práci a kariérní postup v ní, který u mužů chybí. K dalšímu využití nabízíme úvahu, že roli může hrát nedobrovolně vykonávané „zaměstnání“ ženy v domácnosti na plný úvazek při nemožnosti uplatnění na trhu práce a snaha se tomuto pro příště vyhnout. Bylo by dobré do takového zkoumání zahrnout také rodičovskou dovolenou, která se v námi použitých datech do období nezaměstnanosti nezapočítávala.

Naše výsledky poukazují na dva zásadní zdroje pracovních orientací a hodnot. Kulturní kapitál jako první z nich pozitivně souvisí se snahou hledat životní uspokojení nejen v rodině, ale i v práci. Muži si přitom toto nastavení často nesou již od svých kvalifikovaných rodičů, kdežto ženy jej spíše získávají během vlastní cesty vzdělávacími institucemi, přičemž máme za to, že se jedná o rozdíl specifický pro naši dobu a prostor, respektive o projev právě probíhajícího přibližování se žen k mužům v České republice v subjektivních i objektivních aspektech pracovního života. Vyšší stupně vzdělávacího systému tedy již nějakou dobu přispívají k genderově méně polarizovaným hodnotám u mužů a u žen. Navzdory tomu se také vzdělání muži a ženy během výchovy dětí přizpůsobují kulturnímu, institucionálnímu a ekonomickému prostředí nejen ve skutcích, ale i v hodnotách a přikláníjí se k tradičnímu rozdělení rolí, což může i nadále živit reprodukci příslušných hodnotových orientací do dalších generací.

Sociálně-ekonomickou podmíněnost pracovních hodnot potom spatřujeme především u mužů v jejich úsilí dohánět nízký status rodičů vlastním kariérním postupem a snahou o vysoký výdělek a v jejich přesunu k méně „urgentním“ hodnotám uspokojení z vykonávané práce, pocházejí-li z rodin s vyšším statusem. Ženám však ani rodinné zázemí k pocitu zajištění a tím k osvojení tzv. vnitřních hodnot práce nenapomáhá, nýbrž naopak přispívá k jejich orientaci na kariérní postup a výdělek. Tato podmíněnost pracovních hodnot má tedy svůj nepřehlédnutelný genderový rozměr, na který jsme v této studii, která se pomalu chýlí ke svému konci, pohlíželi jako na důsledek odlišné socializace mužů a žen, respektive dívek a chlapců v rodinách a během vzdělávací dráhy.

V několika ohledech naše analýza souvislostí pracovních hodnot a orientací rozšiřuje dosavadní zjištění o tomto tématu, která jsme představili v úvodních částech práce. Orientace na výdělek jako snaha o kompenzaci nízkého statusu výchozí rodiny (Kalleberg a Madsen 2019) se v českých datech projevila pouze u mužů. U žen je tento vztah opačný a lze z něj usuzovat na menší možnosti žen těžit z kulturního kapitálu svých rodičů. Pozitivní souvislost vlastního dosaženého vzdělání s tzv. vnitřními pracovními hodnotami (Večerník 2019; Gallie a Felstead 2012) jsme potvrdili u žen, zatímco u mužů tento efekt chybí. Jako možné

vysvětlení se nabízí, že vzdělání muži mají ve větších počtech než ženy přístup k vysoce odměňovaným zaměstnáním a k těm, v nichž mzdy kontinuálně během kariéry rostou, zatímco ženy dříve narážejí na mzdový strop a přizpůsobují tomu i své hodnoty. Ohledně socializačního efektu školství, typicky u nás zkoumaného především na základních školách (Smetáčková et al. 2005; Jarkovská a Lišková 2008), naše zjištění vypovídají o rozdílném působení různých stupňů vzdělávacího systému na pracovní-rodinné orientace mužů a žen, resp. o slabší reprodukci tradiční dělby rolí v maturitním a vysokoškolském vzdělání. Kvantitativní analýza pak plně podporuje závěry z dřívějších kvalitativních výzkumů, že po narození dětí dochází u rodičovských párů k „návratu“ k sociálně akceptovaným identitám muže jako chleboďárce a ženy jako pečovatelky (Nešporová 2019).

Úplným závěrem bychom ještě rádi upozornili na dva okruhy zjištění, které si podle našeho názoru zasluhují bližší prozkoumání. Prvním z nich je role kognitivních dovedností. Při dosavadní absenci jejich teoretického i empirického uchopení v literatuře v souvislosti s pracovními hodnotami jsme spíše intuitivně předpokládali, že podobně jako ostatní formy kulturního kapitálu zvyšují důležitost uspokojení z práce ve srovnání s tzv. vnějšími hodnotami. Hlavním zjištěným rozporem s touto hypotézou je kladný vliv nejvyšší úrovně kognitivních dovedností na důležitost vysokého platu relativně vůči vnitřnímu uspokojení z práce v případě mužů. To otevírá otázku, čím je způsobené, že mnozí kognitivně zdatní muži, kteří by neměli mít problém v případě potřeby najít zaměstnání s dobrým výdělkem, a tudíž by mohli být odpoutáni od úzkostlivého kontrolování výplatní pásky, si obsahu své práce necení tolik jako odměny. Dokážeme si představit, že tito muži zaujímají nejhodnotnější pracovní místa, alespoň ve smyslu, v jakém o nich jsou sami schopni uvažovat, ale charakter vykonávaných úkolů i tak zůstává za jejich očekáváními, a proto považují potenciál práce poskytnout jim životní naplnění za vyčerpaný. Ženy na podobné úrovni dovedností možná k takové deziluzi nedospěly – ať už proto, že ještě čekají na otevření cest do některých „úrodnějších krajů“ trhu práce, anebo (naopak) proto, že oproti mužům již nyní vykonávají úkoly vlastně zajímavější a uspokojivější, nezátížené tolik soutěživostí a statusem.

Druhým tématem, které jsme zde mohli pouze naznačit, jsou rozdíly ve vývoji pracovních hodnot mezi muži a ženami v závislosti na různých životních událostech a na věku. Pozornost budí zejména kombinace dvou na první pohled spíše protichůdných efektů. Na jedné straně vidíme výrazný posun k zaměření na práci a kariéru u žen po epizodě nezaměstnanosti a absenci takové změny u mužů a na straně druhé i nadále muži i ženami pocíťovanou hlavní odpovědnost mužů za zajištění obživy v rodinách v době výchovy dětí. K budoucímu ověření nabízíme úvahu, že ostrá dělba povinností mezi muži a ženou mnohým ženám v dnešní době již příliš nevyhovuje, a proto se po změně rodinné situace možná o to více orientují na vlastní kariérní úspěch. Svou roli však může hrát i to, že ženy kvůli ztrátě pracovního postavení během výchovy malých dětí musejí vložit do pracovního angažmá velkou energii, což má svůj odraz i v hodnotových orientacích. V této souvislosti stojí za zkoumání i další možné jiné důvody velmi rozdílných důsledků nezaměstnanosti na pracovní orientaci mužů a žen, mezi něž vyjma již zmíněného nedobrovolného utvrzení role „ženy v domácnosti“ můžou patřit i větší potíže žen při hledání nové práce anebo lepší schopnosti žen vytěžít z nepříznivé zkušenosti motivaci pro vlastní rozvoj.

Literatura

- BETZ, Michael a Lenahan O'CONNELL. 1989. „Work Orientations of Males and Females: Exploring the Gender Socialization Approach.“ *Sociological Inquiry* 59(3): 318–330.
- BOGT, Tom, Quinten RAAIJMAKERS a Frits van WEL. 2005. „Socialization and Development of the Work Ethic Among Adolescents and Young Adults.“ *Journal of Vocational Behavior* 66: 420–437.
- BOURDIEU, Pierre a Jean-Claude PASSERON. 1990. *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage Publications.
- BUSCH-HEIZMANN, Anne. 2015. „Supply-Side Explanations for Occupational Gender Segregation: Adolescents' Work Values and Gender-(A)Typical Occupational Aspirations.“ *European Sociological Review* 31(1): 48–64.
- CEMALCILAR, Zeynep, Carsten JENSEN a Jale TOSUN. 2019. „Gendered Intergenerational Transmission of Work Values? A Country Comparison.“ *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682(1): 125–138.
- CVVM. 2020. „Názory veřejnosti na roli muže a ženy v rodině – únor 2020.“ Tisková zpráva. Cit. 31. března 2021 (<https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5185-nazory-verejnosti-na-rolu-muze-a-zeny-v-rodine>).
- DEKAS, Kathryn a Wayne E. BAKER. 2014. „Adolescent Socialization and the Development of Adult Work Orientations.“ *Research in the Sociology of Work* 25: 51–84.
- ESSER, Ingrid a Arvid LINDH. 2018. „Job Preferences in Comparative Perspective 1989–2015: A Multidimensional Evaluation of Individual and Contextual Influences.“ *International Journal of Sociology* 48(2): 142–169.
- EUROSTAT. 2021. Employment Rates by Sex, Age and Citizenship (lfsa_ergan), datová sada.
- FERRIMAN, Kimberley, David LUBINSKI a Camilla P. BENBOW. 2009. „Work Preferences, Life Values, and Personal Views of Top Math/Science Graduate Students and the Profoundly Gifted: Developmental Changes and Gender Differences During Emerging Adulthood and Parenthood.“ *Journal of Personality and Social Psychology* 97(3): 517–532.
- GALLIE, Duncan. 2007. „Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations.“ *European Sociological Review* 23(3): 279–293.
- GALLIE, Duncan, Alan FELSTEAD a Francis GREEN. 2012. „Job Preferences and the Intrinsic Quality of Work: The Changing Attitudes of British Employees 1992–2006.“ *Work, Employment and Society* 26(5): 806–821.
- GEORGEL, Jennifer M. a Gareth R. JONES. 1997. „Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods.“ *Human Relations* 50(4): 393–416.
- GRUNOW, Daniela a Gerlieke VELTKAMP. 2016. „Institutions as Reference Points for Parents-To-Be in European Societies: A Theoretical and Analytical Framework.“ Pp. 3–33 in Daniela GRUNOW a Marie EVERTSSON (eds.). *Couples' Transitions to Parenthood*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- HAJDU, Gábor a Edre SIK. 2018. „Age, Period, and Cohort Differences in Work Centrality and Work Values.“ *Societies* 8(1).
- HIRSCHI, Andreas. 2010. „Positive Adolescent Career Development: The Role of Intrinsic and Extrinsic Work Values.“ *Career Development Quarterly* 58(3): 276–287.
- JARKOVSKÁ, Lucie a Kateřina LIŠKOVÁ. 2008. „Genderové aspekty českého školství.“ *Sociologický časopis* 44(4): 683–701.
- JARKOVSKÁ, Lucie. 2009. „Genderová reprodukce v každodennosti školní třídy: Etnografický výzkum.“ Disertační práce, Masarykova univerzita.

- KALLEBERG, Arne a Peter V. MARDSEN. 2019. „Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences.“ *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682(1): 43–59.
- KIRKPATRICK JOHNSON, Monica. 2002. „Social Origins, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories during the Transition to Adulthood.“ *Social Forces* 80(4):1307–1341.
- KITTEL, Bernhard et al. 2019. „The Transmission of Work Centrality within the Family in a Cross-Regional Perspective.“ *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 682(1): 106–124.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- KUCHAŘOVÁ, Věra et al. 2020. *Zpráva o rodině 2020*. VÚPSV: Praha.
- LIPS, Hilary a Katie LAWSON. 2009. „Work Values, Gender, and Expectations About Work Commitment and Pay: Laying the Groundwork for the ‚Motherhood Penalty‘?“ *Sex Roles* 2009(61): 667–676.
- NEŠPOROVÁ, Olga. 2015. „Přechod k mateřství – plány versus realita týkající se pracovních životů vysokoškolsky vzdělaných žen.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 16(2): 73–84.
- NEŠPOROVÁ, Olga. 2019. „Hazy Transition to Fatherhood: The Experiences of Czech Fathers.“ *Journal of Family Issues* 40(2): 143–166.
- NEŠPOROVÁ, Olga a Kristýna JANUROVÁ. „Working Fathers and Childcare in the Czech Republic.“ Pp. 103–128 in Rosy MUSUMECI a Arianna SANTERO (eds.). *Fathers, Childcare and Work: Cultures, Practices and Policies*. Bingley: Emerald Publishing.
- O’SHEA, Deidre a Melrona KIRRANE. 2008. „The Transmission of Work-Related Attitudes: A Social Learning Analysis.“ *Journal of Managerial Psychology* 23(5): 424–557.
- OECD. 2013. *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD Publishing.
- ROSE, Michael. 2005. „Do Rising Levels of Qualification Alter Work Ethic, Work Orientation and Organizational Commitment for the Worse? Evidence from the UK, 1985–2001.“ *Journal of Education and Work* 18(2): 131–164.
- SMETÁČKOVÁ, Irena (ed.). 2005. *Genderové aspekty přechodu žáků a žákyň mezi vzdělávacími stupni*. Sociologický ústav: Praha.
- ŠAFR, Jiří et al. 2012. *Mechanismy mezigenerační reprodukce nerovností*. Praha: Sociologický ústav.
- TURUNEN, Teemu. 2011. „Work Orientations in Flux? Comparing Trends in and Determinants of Subjective Work Goals in Five European Countries.“ *European Societies* 13(5): 641–662.
- VEČERNÍK, Jiří. 2019. „Hodnotové aspekty práce a zaměstnání a jejich proměny v České republice a v evropských zemích.“ Pp. 190–209 in Petra ANÝŽOVÁ a Jiří VEČERNÍK (eds.). *Vzdělání, dovednosti a mobilita. Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Karolinum.

Autoři

Michal Janičko a Zdeňka Šimová (Národní vzdělávací fond, o.p.s.) jsou sociologové, kteří se věnují výzkumu trhu práce a vzdělávání. Zaměřují se na uplatnění absolventů, změny v obsahu a organizaci práce vlivem digitalizace a na odhadování budoucích trendů v oblasti zaměstnanosti.

Kontakt: janicko@nvf.cz, simova@nvf.cz