

ností v populaci (u úplných podle podílu žen a mužů v populaci, u neúplných podle podílu neúplných typů domácností s ženou nebo mužem v čele).

3 Data platí pouze pro skupinu rodičů s dětmi do osmnácti let, srovnání s výsledky pro celou populaci je ale poněkud obtížné vzhledem k rozdílnému znění otázky v dalších výzkumech. Tento výzkum byl zaměřen na počet hodin strávených prací v domácnosti *denně*, další dva výzkumy na podobné téma zkoumaly *týdenní* hodnoty. Podle šetření ISSP z roku 2002 stráví ženy průměrně domácími pracemi 23,5 hodin týdně, zatímco muži pouze 11,7 hodin, po přepočtení týdenních hodnot na jeden den je to 3,36 hodin u žen a 1,67 hodin u mužů (Chaloupková 2005: 67). Ve výzkumu Rodina '96 bylo týdenní množství hodin strávených domácí prací u žen 25 hodin a u mužů 10 hodin (Křížková 1999: 207).

4 Mezi nepracující rodiče byli zařazeni respondenti a respondentky z kategorií student, nepracující důchodce, lidé v do-

mácnosti nebo na rodičovské dovolené, nezaměstnaní. Hodnoty pro pracující byly spočítány z dostupných odpovědí těch, kteří pracují alespoň hodinu týdně v placeném zaměstnání.

5 Nejedná se o odpovědi skutečných párů, protože byl dotazován vždy jen jeden z členů rodiny. Odhad, kolik času věnují „partneři“ pracím v domácnosti, tedy hovoří o tom, kolik času stráví jednotlivými aktivitami partneři, kteří se výzkumu neúčastnili a nemáme tedy možnost přímého srovnání. Velikost zkoumaného vzorku nám ale umožňuje zobecnit takto získané údaje na celou populaci.

6 Do lineární regresní analýzy vstupovaly tyto proměnné: osobní čistý měsíční příjem, vzdělání, pracovní doba, postavení v zaměstnání, počet nezaopatřených dětí, věk, stav a pohlaví.

Bc. Jana Bierzová studuje sociologii na FSV UK a historii a lithuanistiku na FF UK. Odborně se zabývá změnami na trhu práce a jejich vztahem k rovným příležitostem žen a mužů.

MAJÍ MUŽI A ŽENY V ČR ODLIŠNÉ POSTOJE K PRÁCI?¹ / MARTA VOHLÍDALOVÁ

Mnoho autorů se shoduje na tom, že trh práce získává v současné době stále větší společenský význam, stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také formuje a ovlivňuje utváření životních stylů a strategií (např. Beck 1995, Wajcman, Edwards 2005).

Placená práce přitom může v lidských životech plnit mnoho různých funkcí: k práci může být přistupováno primárně jako ke zdroji materiálního či sociálního pohodlí nebo jako k příležitosti k vykonávání moci, popřípadě jako k prostředku hledání vlastní identity.

V této stati se mimo jiné budu snažit odpovědět na otázku, zda práce znamená něco jiného pro muže a něco jiného pro ženy. Lze přitom očekávat, že odlišná mužská socializace směřující k identifikaci s rolí živitele vede k tomu, že pro muže mají klíčový význam právě materiální a mocenské aspekty práce. Britští sociologové J. Hearn a D. Collinson (citováno podle Dudové in Křížková et al. 2005: 19) například uvádějí, že právě muži jsou více než ženy citliví na kariéru postup, což vede k větší soutěživosti a rostoucímu antagonismu mezi kolegy na pracovišti.

V souvislosti s tím je třeba si položit klíčovou otázku, zda jsou postoje mužů a žen k práci natolik diverzifikované, že lze na jejich základě vysvětlovat odlišné postavení mužů a žen na českém trhu práce. Otázka tedy zní, zda jsou to primárně rozdílné hodnoty mužů a žen, nebo naopak strukturální omezení na trhu práce, co vede k prokazatelně horšímu postavení žen na trhu práce v ČR.

Přestože je vlastní analýza zaměřena zejména na genderové rozdíly, nelze opomenout ani vliv dalších sociodemografických charakteristik, které významným způsobem utvářejí postoje lidí k práci, například profese, vzdělání a věk.

Veškerá analyzovaná data pocházejí z nedávno uskutečněného reprezentativního kvantitativního šetření *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*, které se uskutečnilo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let (2778 mužů, 2732 žen).

Genderové nerovnosti na trhu práce v ČR a teoretické přístupy k jejich vysvětlení

Jak již bylo mnohokrát popsáno ve statích týkajících se specifík ženské a mužské zaměstnanosti v ČR (např. Čermáková 1997, Čermáková et al. 2000, 2002a, 2002b, Křížková et al. 2005), postavení mužů a žen na trhu práce se stále výrazným způsobem odlišuje. Navzdory právně zakotvené zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení se totiž šance mužů a žen na úspěch na trhu práce významně rozcházejí.

Odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků či pracovníc. Hlavně mladé ženy ve věku kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice se u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí (Křížková in Čermáková et al. 2002a: 26). Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá mnohdy ve srovnání s ženskou považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedin-

ce (Čermáková et al. 2000: 109). Mimo jiné také v důsledku těchto tlaků jsou ženy soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží a např. v rámci profesní skupiny zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků představují jen zhruba jednu čtvrtinu všech pracovníků (ČSÚ 2005).

Podle Marie Čermákové (Čermáková et al. 2000: 108) je pro ženy nepříznivý také fakt, že ve sféře práce funguje výrazná mužská solidarita. Jsou to totiž většinou muži, kdo na pracovištích vytvářejí pravidla hry, protože zpravidla právě muži také zastávají střední a vyšší manažerské posty. Český trh práce tak stále preferuje spíše mužský model pracovní kariéry nepřerušené rodinnými událostmi a typicky maskulinní hodnoty soutěživosti, individualismu a instrumentality.

Ženy v ČR mají v průměru o více než 25 % nižší platy než muži, přičemž diskrepance v příjmech mužů a žen se liší podle věku, vzdělání i zastávané profese (ČSÚ 2005)². Podle některých interpretací vyplývají rozdíly v průměrných měsíčních mzdách mužů a žen z neochoty žen pracovat v přesčasových hodinách, která je dána tradiční (a neplacenou) péčí o domácnost a děti. Podle M. Čermákové (Čermáková 1997) se však tato argumentace, která je založená na neochotě žen pracovat přesčas, neopírá o žádnou seriózní vědeckou analýzu. Toto své tvrzení také dokládá zjištěním z výzkumu Ženy a muži na trhu práce (z roku 1996), které ukázalo na velké pracovní nasazení české ženské populace na trhu práce. „Ochota lidí pracovat, pokud dostanou dobře zapláceno, překonává všechna transformační očekávání a ženská pracovní síla není v tomto směru žádnou výjimkou“ (Čermáková 1997: 395).

Podle Rosemary Crompton (1998) nebo Harriet Bradley (1999), podobně jako podle výše zmiňovaných českých autorů, jsou příčinou odlišného postavení mužů a žen na trhu práce primárně nejruznější strukturální bariéry. Tyto autorky uvádějí zejména nerovné rozdělení péče o domácnost a o rodinu mezi mužem a ženou, nedostatečné nebo nevhodné opatření na skloubení práce a rodiny a dále také existenci nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotny dát práci tolik jako muži, protože pro ně práce není takovou životní hodnotou, jako pro muže-živitele.

V analytické části práce se snažím odpovědět na klíčovou otázku: *Jsou tyto stereotypní představy skutečně neopodstatněné? Nemají ženy a muži skutečně odlišné postoje k práci? Nezastávají ženy ve skutečnosti rezervovanější přístup k práci oproti mužům?* Pokud by se tyto hypotézy potvrdily, mohlo by to znamenat, že rozdílné postavení mužů a žen na trhu práce je dáno jejich odlišnými postoji k práci, a tudíž, že různé postavení mužů a žen na trhu práce je těmito důvody zároveň i ospravedlnitelné. Pokud by se však ukázalo, že mezi postoji mužů a žen k práci neexistují větší rozdíly, znamenalo by to naopak, že odlišné postavení mužů a žen na trhu práce je způsobeno především existujícími diskriminačními praktikami a *neopodstatněnými* genderovými stereotypy.

Obecné postoje k práci: práce jako zdroj obživy, nebo způsob životní realizace?

V reprezentativním výběrovém šetření provedeném v posledním čtvrtletí roku 2005 na respondentech ve věku 25

až 54 let souhlasilo s tvrzením, že *práce je pouze způsob, jak vydělat peníze*, přes 60 % oslovených respondentů a respondentek. Neuvážená interpretace tohoto zjištění bez přihlednutí k dalším aspektům by vedla k závěru, že většina obyvatel ČR zastává instrumentální postoj k práci, tzn. že v práci spatřuje primárně nástroj materiálního zabezpečení existence. Faktem sice je, že země bývalého východního bloku včetně ČR se ve srovnání s vyspělými státy západní Evropy ještě koncem 90. let vyznačovaly daleko větší pracovní instrumentalitou (Večerník 2003:15), ovšem při interpretaci tohoto zjištění je také třeba vzít v úvahu, že se zároveň 40 % dotázaných respondentů domnívalo, že *práce je nejdůležitější způsob, jak se v životě realizovat*. Česká společnost tedy ve vztahu k práci není zcela jednoznačně materialisticky orientována, protože v rámci ní existuje také nezanedbatelný podíl lidí, pro které je práce nejdůležitějším způsobem seberealizace v životě. Postoje, které zastávají čeští respondenti k práci, lze přitom charakterizovat jako částečně rozkolísané či nekonzistentní, protože jejich odpovědi na dvě výše uvedené otázky spolu statisticky významně nekorelují³.

V souvislosti s tím je také problematické interpretovat genderové rozdíly v postojích na základě oddělené analýzy odpovědí na jednotlivé otázky. Ukázalo se sice, že rozdíly v odpovědích mužů a žen jsou statisticky významné, přičemž ženy se k oběma zmiňovaným tvrzením přikláněly o něco méně než muži, ovšem plastičtější představu o rozdílných postojích mužů a žen k práci lze získat na základě simultánní práce s oběma otázkami. Tento komplexnější pohled umožnilo vytvoření jednoduché typologie respondentů.

Na základě odpovědí na výše uvedené otázky lze identifikovat šest základních typů respondentů (viz tabulku 1).

1. typ: Lidé zastávající krajně instrumentální postoj k práci

Tato skupina respondentů uváděla, že *práce je pouze způsob, jak vydělat peníze*, zatímco odmítla, popřípadě neměla jasný názor na tvrzení, že *práce je nejdůležitější způsob, jak se v životě realizovat*.

Pro tento typ respondentů a respondentek, kteří jsou zastánci krajně instrumentálního přístupu k práci, není zaměstnání skutečně nic víc než zdroj pravidelných příjmů. Jde přitom o nejpočetnější skupinu v rámci ČR (náleží sem 37 % všech dotázaných).

V této skupině je patrný zvýšený podíl lidí s nižším vzděláním, lidí zastávajících méně kvalifikované nemanuální a manuální profese, respondentů s nižšími příjmy a dále sem náleží zvýšený podíl mladých lidí ve věku 25–34 let (viz tabulku 2). Náležitost respondenta k této skupině ovšem není genderově determinována.

2. typ: Lidé zastávající krajně seberealizační postoj k práci

Tito respondenti a respondentky naopak souhlasili s tvrzením, že *práce je nejdůležitější způsob, jak se v životě realizovat* a zároveň odmítli nebo neměli jasný názor na tvrzení, že *práce je pouze způsob, jak vydělat peníze*.

Tabulka 1: Typologie – postoje k práci.

Typologie postoje k práci	Pohlaví		Celkem
	Muž	Žena	
Krajně instrumentální	37,2 %	37,8 %	37,5 %
Krajně seberealizační	15,9 %	14 %	15 %
Nekonzistentní	31,5 %	29,4 %	30,5 %
Neinstrumentální	4,4 %	6,1 %	5,3 %
Neseberealizační	4,9 %	4,9 %	4,9 %
Nerozhodnutí	6 %	7,7 %	6,9 %
Celkem	100 %	100 %	100 %
Počet	2716	2651	5367

Zdroj dat: SOÚ AV ČR, 2005.

Tento typ je ve všech ohledech zrcadlovým opakem typu předchozího. Pro tyto dotázané má práce a profesní život zvláštní důležitost a chápou je jako hlavní způsob seberealizace v životě. Na rozdíl od předchozího typu je zde zvýšený podíl lidí s vyšším vzděláním a vyššími příjmy a také lidí zastávajících vysoce kvalifikované nemanuální profese. Z hlediska věku je v této skupině zvýšený podíl respondentů ve věku 45–54 let. Ani v tomto případě přitom není příslušnost k tomuto typu závislá na pohlaví.

3. typ: Nekonzistentní respondenti a respondentky

Nekonzistentní respondenti tvoří po skupině krajně instrumentální druhou nejpočetnější skupinu – patří sem přes 30 % všech dotázaných. „Nekonzistentními“ byli tito jedinci označeni proto, že jejich výpovědi byly vnitřně nekoherentní. Přesněji řečeno, buď zároveň souhlasili, nebo naopak nesouhlasili s oběma tvrzeními zároveň. Skutečnost, že poměrně vysoký počet respondentů a respondentek odpovídal takovým způsobem, vypovídá o značné rozkolísanosti postojů v ČR k práci. Vzhledem k tomu, že v rámci této skupiny jasně dominují respondenti, kteří s oběma tvrzeními souhlasili (24 % všech dotázaných, tj. 81 % v rámci skupiny nekonzistentních) oproti respondentům, kteří s oběma tvrzeními nesouhlasili (přes 5 % všech dotázaných, tj. 19 % v rámci skupiny nekonzistentních), lze usuzovat, že seberealizační a materiální aspekty práce mají pro velkou část respondentů a respondentek naprosto shodnou prioritu.

To bude zřejmě rozhodující zejména pro významnou část této skupiny, kterou tvoří respondenti a respondentky zastávající nejprestižnější profese, tj. zákonodárci a vedoucí a řídicí pracovníci. Jejich práce jim poskytuje dostatečnou seberealizaci a zároveň je dobře finančně ohodnocená, takže uspokojuje i materiální nároky pracujících. Tito jedinci ve skutečnosti tedy nejsou „nekoherentní“, jen od práce očekávají uspokojení v obou oblastech. Důležité ale je, že příslušnost k tomuto typu opět nezávisela na pohlaví respondenta.

4. typ: Nerozhodnutí respondenti a respondentky

Nerozhodnutí respondenti a respondentky neměli ani na jedno tvrzení vyhraněný názor, jinými slovy volili v obou

případech středovou variantu odpovědi – „ani souhlas, ani nesouhlas“. Tento typ je však, stejně tak jako další dva zbylé typy, v české populaci zastoupen jen relativně malým podílem dotázaných (necelých 7 %).

V této skupině je, jako v jedné z mála, patrný rozdíl v zastoupení podle genderu – v rámci skupiny „nerozhodnutých“ je zvýšený podíl žen a snížený podíl mužů. Kromě toho je v této skupině také zvýšený podíl nižších administrativních pracovníků a naopak snížený podíl řemeslníků, kvalifikovaných výrobců a opravářů.

5. typ: Respondenti a respondentky zastávající neinstrumentální postoj

Pod tímto názvem se skrývají respondenti a respondentky, kteří nesouhlasili s tvrzením, že *práce je pouze způsob, jak vydělat peníze*, ale zároveň neměli vyhraněný názor⁴ na otázku, zda je práce *nejdůležitější způsob, jak se v životě realizovat*. Tito lidé tedy význam placeného zaměstnání neredukují pouze na zdroj příjmů, ovšem na rozdíl od respondentů zastávajících krajně seberealizační přístup (typ 2) pro ně práce rozhodně není hlavním smyslem života. K této kategorii náleží pouze něco málo přes 5 % dotázaných.

Tento postoj je přitom rozšířenější u žen než u mužů. Pravděpodobně vzhledem k tomu, že na nich většinou neleží břemeno finančního zabezpečení rodiny, nevyznávají čistě instrumentální přístup k práci, ale zároveň mají také kromě práce i jinou významnou alternativu seberealizace v životě – většinou v podobě rodiny.

Obdobně jako k typu 2 i sem náleží zvýšený podíl respondentů s vyšším vzděláním a lidí, kteří vykonávají vysoce kvalifikované intelektuální profese, a naopak snížený podíl lidí vykonávajících manuální nebo málo kvalifikovanou práci.

6. typ: Respondenti a respondentky zastávající neseberealizační postoj

Respondenti a respondentky s neseberealizačním postojem k práci představují poslední a relativně nejméně početnou kategorii (náleží sem necelých 5 % všech dotázaných). „Neseberealizačními“ byli tito respondenti označeni proto, že nesouhlasili s tvrzením, že *práce je nejdůležitější způsob, jak se v životě*

Tabulka 2: Sociodemografická specifika jednotlivých typů.

Typologie postojů k práci	Jednotlivé sledované faktory				
	Pohlaví	Pracovní činnost (ISCO)	Věk	Vzdělání	Čistý osobní měsíční příjem
Výrazně instrumentální	×	+ provozní pracovníci ve službách a obchodě	+ 25 až 34 let	+ SŠ bez mat.	+ do 10 000 Kč
		+ řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	- 45 až 54 let	+ ZŠ	- od 15 000 Kč výš
		+ pomocní a nekvalifikovaní pracovníci		- VŠ	
				- SŠ s mat.	
		- zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci			
		- vědečtí a odborní duševní pracovníci			
		- techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci			
		- nižší administrativní úředníci			
Výrazně seberealizační	×	+ zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	+ 45 až 54 let	+ VŠ	+ od 15 000Kč výš
		+ vědečtí a odborní duševní pracovníci	- 25 až 34 let	+ SŠ s mat.	- do 10 000Kč
		+ techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci		- SŠ bez mat.	
				- ZŠ	
		- provozní pracovníci ve službách a obchodě			
		- řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři			
		- pomocní a nekvalifikovaní pracovníci			
Nekonzistentní	×	+ zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	×	×	×
		- provozní pracovníci ve službách a obchodě			
Neinstrumen- tální	+ Ž	+ vědečtí a odborní duševní pracovníci	×	+ VŠ	×
	- M	+ techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci		+ SŠ s mat.	
		- řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři		- SŠ bez mat.	
		- pomocní a nekvalifikovaní pracovníci		- ZŠ	
Nerozhodnutí	+ Ž	+ nižší administrativní úředníci	×	×	×
	- M	Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři			
Neseberealizační	×	×	×	×	×

Pozn.: Vytvořeno na základě znaménkových schémat pocházejících z tabulek adjustovaných reziduí pro jednotlivé kontingenční tabulky (pro proměnnou „typ postoje“ tříděnou podle daných faktorů - pohlaví, zaměstnání podle ISCO, kategorizovaný věk, vzdělání, kategorizovaný příjem). „+“ = zvýšený počet dané kategorie oproti očekávaným četnostem v případě nezávislosti na daném faktoru, „-“ = snížený počet dané kategorie oproti očekávaným četnostem v případě nezávislosti na daném faktoru. „×“ = nebyl zjištěn zvýšený počet žádné kategorie v rámci daného faktoru.

Tabulka 3: Průměrné hodnocení jednotlivých aspektů práce (na škále 1 = velmi důležité, 5 = zcela nedůležité), tříděno podle pohlaví.

Možnosti v zaměstnání	Průměrné ohodnocení		
	Muži	Ženy	Celkem
Jistota zaměstnání	1,44	1,39	1,47
Vysoký příjem	1,60	1,77	1,62
Možnost pracovat samostatně	2,25	2,40	2,31
Pocit užitečnosti pro společnost	2,49	2,35	2,44
Možnost zvolit čas a dny práce	2,56	2,53	2,44
Možnost vzdělávání, školení	2,64	2,59	2,47
Možnost kariérního postupu	2,76	2,82	2,56
Možnost vést tým pracovníků	3,26	3,51	3,35

Ekonomicky aktivní i neaktivní respondenti ve věku 25–54 let.

Zdroj: SOÚ AV ČR, 2005.

Pozn.: Tučně jsou zvýrazněny položky, v nichž se ženy a muži statisticky významně liší.⁵

Tabulka 4: Faktorová analýza: aspekty práce (rotované řešení).

Aspekty práce	Faktor 1	Faktor 2
Možnost vzdělávání, školení	0,826	0,056
Možnost kariérního postupu	0,811	0,150
Možnost vést tým pracovníků	0,756	0,091
Pocit užitečnosti pro společnost	0,647	0,106
Možnost pracovat samostatně	0,586	0,317
Vysoký příjem	0,068	0,801
Jistota zaměstnání	0,048	0,732
Možnost zvolit čas a dny práce	0,276	0,480

Pozn.: Faktorová analýza: Metoda hlavních komponent, metoda rotace: Varimax, kritérium volby počtu faktorů: jednotkové číslo >1, podíly vysvětlené variance: 1. faktor – 38,6 %, 2. faktor – 15,2 %.

Zdroj dat: SOÚ AV ČR, 2005.

realizovat a zároveň neměli vyhraněný názor na druhé tvrzení. Příslušnost k této skupině však není statisticky významně determinována žádnou sociodemografickou charakteristikou.

Jak se tedy ukázalo, hlavní rozdíly v obecném přístupu respondentů a respondentek k práci jsou dány především vzděláním a profesí. Nepotvrdilo se tedy, že by muži více než ženy tíhli k výrazně instrumentálnímu nebo výrazně seberealizačnímu postoji k práci. Jediné statisticky významné rozdíly v zastoupení mužů a žen se ukázaly pouze v rámci málo početných typů *nerozhodnutí* a *respondenti s neinstrumentálním postojem k práci*, kde je v obou případech patrný zvýšený podíl žen oproti mužům.

Od obecných pracovních postojů se v následující části přesuneme k tomu, jak respondenti a respondentky hodnotili konkrétní aspekty práce.

Čeho si lidé v práci nejvíce cení a jakým aspektům práce přikládají největší důležitost?

Ve vztahu k práci přikládají lidé v současné době obecně nejvyšší důležitost *vysokému příjmu* a *jistotě zaměstnání*, což je odrazem stále se zvyšujícího ohrožení lidí nezaměstna-

ností (viz tabulku 3). Po těchto položkách následuje na pomyslném žebříčku důležitosti *možnost pracovat samostatně*, *pocit užitečnosti pro společnost* a *možnost zvolit si čas a dny práce*. Naopak jednoznačně nejmenší důležitost má pro lidi *možnost vést tým spolupracovníků* a *možnost kariérního postupu*. Také v tomto případě byly ještě v roce 1999 patrné výrazné rozdíly mezi státy bývalého komunistického bloku a státy západní Evropy. Zatímco na západě si lidé cenili především autonomie a zajímavosti práce, pro lidi v postkomunistických zemích včetně ČR byla klíčová zejména finanční odměna plynoucí z pracovní činnosti (Večerník 2003: 16).

Co se týče rozdílů mezi muži a ženami, přikládají ženy vyšší důležitost než muži *jistotě zaměstnání* a *pocitu užitečnosti pro společnost*, pro muže je naopak důležitější *vysoký příjem*, *možnost pracovat samostatně* a *možnost vést tým spolupracovníků*.

Oproti tomu stejnou důležitost má jak pro muže, tak i pro ženy *možnost kariérního postupu*, *možnost zvolit si čas a dny práce* a *možnost vzdělávání a školení*. Toto jsou přitom zjištění, která zpochybňují některé ze stereotypů vztahujících se k ženské pracovní síle. Z poznatků totiž vyplývá, že ženy nejsou ve srovnání s muži méně ambiciózní v budování své

pracovní kariéry, ani nejsou méně ochotny než muži dále se vzdělávat. Stručně řečeno, ženy nemají o nic více či méně rezervovaný postoj k zaměstnání než muži.

Vzhledem k tomu, že pracovat s takto rozsáhlou baterií otázek je poměrně složité a nepřehledné, pomocí faktorové analýzy se podařilo redukovat původních osm sledovaných aspektů práce na dva základní faktory (viz tabulku 4).

K prvnímu faktoru patří především *možnost vzdělávání a školení, možnost postupu, možnost vést tým, pocit užitečnosti pro společnost a možnost pracovat samostatně*. Protože tento faktor vyjadřuje především aspekty práce vztahující se k osobnostnímu růstu a seberealizaci pracující/ho, nazvala jsem tento faktor stejně jako autoři S. D. Harding a F. J. Hikspoors (citovaní in Večerník 2003: 28) „aspekty osobního rozvoje“⁶.

Druhý faktor je sycen zejména proměnnými *vysoký příjem, jistota zaměstnání a možnost volit si čas a dny práce*. Jelikož vyjadřuje především ty aspekty práce, které se vážou hlavně k hmotnému zabezpečení plynoucímu ze zaměstnání a k jistotě zaměstnání, pojmenovala jsem ho „stabilita a materiální aspekty práce“.

Co se týče vlivu sociodemografických charakteristik na dosažené faktorové skóre pro faktor „aspekty osobního růstu“, není toto skóre statisticky významně ovlivněno pohlavím. Muži a ženy tedy v průměru přikládali těmto aspektům práce stejnou důležitost. Dosažené faktorové skóre je však statisticky významně determinováno věkem, vzděláním, profesí i příjmem respondenta či respondentky. Platí přitom, že čím vyšší je respondentovo vzdělání a čím starší je respondent, čím kvalifikovanější profesi zastává a čím vyšší má příjem, tím vyšší důležitost přikládá seberealizačním aspektům práce.

Dosažené faktorové skóre v druhém faktoru „stabilita a materiální aspekty práce“ oproti tomu statisticky významně závisí na pohlaví – materiální aspekty práce mají pro muže výrazně vyšší důležitost než pro ženy. Tyto rozdíly přitom patrně vycházejí z přetrvávajícího rodinného modelu v ČR, kdy se očekává, že hlavní zodpovědnost finančního zajištění rodiny bude spočívat především na muži. Ačkoliv výzkumy („Mladá generace 1997“) ukazují, že především u mladých párů je tento způsob rodinného uspořádání spíše důsledkem finanční nutnosti než hodnot, které mladá generace vyznává (Hamplová 2000: 74), muži jsou na rozdíl od žen společensky daleko více nuceni k tomu, aby se plně identifikovali s rolí živitele rodiny. To se odráží mimo jiné také v tom, že zejména příjem je pro muže v souvislosti s prací klíčovou hodnotou.

Dalšími statisticky významnými determinanty tohoto faktorového skóre byl ve skupině mužů věk (největší důležitost mají materiální aspekty práce pro muže ve věku 25–35 let) a v rámci skupin mužů a žen pak ještě vzdělání (čím nižší je vzdělání respondenta, tím vyšší důležitost pro něj mají materiální aspekty práce a jistota zaměstnání) a na vykonávaném zaměstnání (čím kvalifikovanější je profese, tím nižší je příklon k těmto aspektům práce).

Závěry

Analýza prokázala, že neexistují výraznější rozdíly v postojích mužů a žen k práci. Představa, že ženy zastávají rezer-

vovanější postoj k práci a že jsou méně ambicióznější než muži, se tedy nezakládá na pravdě. Práce totiž představuje pro velkou část žen, stejně jako mužů, důležitý zdroj osobní seberealizace. Neplatí přitom ani obecně přijímaná představa, že ženy jsou ve srovnání s muži méně ambicióznější v budování své pracovní kariéry a že nejsou ochotné se v práci dále vzdělávat. Ženy totiž možnosti kariérního postupu v práci a možnosti dalšího vzdělávání a školení přikládají stejnou důležitost jako muži.

Ačkoliv se tedy ukázalo, že genderové rozdíly v postojích k práci jsou naprosto minimální, hlubší zkoumání přece jen potvrdilo předpoklad, že muži jsou více než ženy orientováni na materiální aspekty práce (tj. především na mzdu). To je nesporným důsledkem všeobecného společenského tlaku na to, aby právě muž převzal hlavní zodpovědnost za materiální blaho rodiny.

Ani s přihlédnutím k tomuto rozdílu však nelze nerovné postavení mužů a žen na trhu práce vysvětlit jejich odlišnými postoji k práci. Postoje k práci jsou totiž utvářeny především vzděláním a profesí, jakou člověk vykonává, popřípadě jeho věkem, nikoliv primárně pohlavím respondenta. Daleko pravděpodobnějším vysvětlením tedy je, že výsledné postavení žen a mužů na trhu práce je důsledkem souhry strukturálních omezení, stále přetrvávajících a většinou neopodstatněných genderových stereotypů a aktivních voleb jedinců v rámci těchto omezení (Crompton 1998).

Literatura

- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- Crompton, R., Harris, F. 1998. „Explaining women's employment patterns: orientations to work revised.“ *British Journal of Sociology*, Vol. 49, No. 1: 118–140.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis*, Vol. 33, No. 4: 389–404.
- Čermáková, H., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Musilová, M. 2000. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Čermáková, H., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Radimská, R., Řeháčková, D. 2002a. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Čermáková, H., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, 2002b. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Edwards, P., Wajcman, J. 2005. *The Politics of Working Life*. Oxford University Press.
- Hamplová, D. 2002. „Postoje k manželství a rodičovství.“ Pp. 67–98 in Fialová, L., Hamplová, D., Kučera, M., Vymětalová, S. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON.
- Křížková, A. (ed.), Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SOÚ AV ČR.

Večerník, J. 2003. *Work and Job Values in CEE and EU countries*. Praha: SOÚ AV ČR.

Zdroje dat

Výzkum *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti* (N = 5510, reprezentativní kvótní výběr, respondenti ve věku 25–54 let), Sociologický ústav AV ČR, 2005.

Poznámky

1 Tento článek vznikl v rámci grantu „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“ podpořeného MPSV ČR (reg. č. 1J034/05-DP2), jehož řešitelkou je Mgr. Radka Dudová (SOÚ AV ČR).

2 Největší rozdíly v průměrných mzdách jsou u středoškolačků bez maturity, kde medián příjmů žen dosahuje pouze 70,5 % mediánu mezd mužů, a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším než magisterským vzděláním, kde medián mezd žen dosahuje 74 % mediánu mužů. Z hlediska věku jsou nejmenší rozdíly v příjmech mužů a žen ve skupině do 29 let, maximální rozdíly v příjmech se projevují ve věkové skupině 30–39 let, kdy mediánové mzdy žen dosahují pouze 74,4 % platů mužů. S přibývajícím věkem se mezeira v platech mužů a žen postupně zmenšuje, ovšem nikdy se nevrátí k původnímu stavu. Z hlediska profese jsou největší rozdíly v odměňování mužů a žen u řemeslníků, kva-

lifikovaných výrobců a opravářů (medián mezd žen dosahoval v roce 2004 pouze 68,3 % mediánu mezd mužů) a u zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků (medián mezd žen odpovídal 69,2 % platu mužů).

3 Testováno Spearmanovým koeficientem pořadové korelace na hladině významnosti $\alpha = 5\%$.

4 To znamená, že v odpovědi volili středovou kategorii „ani souhlasím, ani nesouhlasím“.

5 Zjišťováno pomocí jednotlivých T-testů shody průměrného hodnocení daných stimulů na hladině významnosti $\alpha = 5\%$.

6 Toto rozdělení koresponduje např. s rozlišením J. Večerníka mezi „vnitřními hodnotami práce“, kam zahrnuje míru zodpovědnosti, iniciativu, možnost povýšení atd., a „vnějšími podmínkami práce“, kam spadá např. mzda a další materiální výhody spojené s výkonem daného zaměstnání (Večerník 2003: 28). Obdobnou podstatu má také klasifikace již zmiňovaných sociologů S. D. Harding a F. J. Hikspoorse (citovaných tamtéž) na „aspekty osobního rozvoje“ a „materiální podmínky a pohodlí“, popřípadě také rozlišení M. Rose (citovaného in Edwards, Wajcman 2005: 33) na aspekty „vnitřní, citové a kvalitativní“ a „vnější, racionální a materiální“.

Bc. Marta Vohlídalová je studentkou magisterského programu sociologie na FSV UK. V oddělení Gender & sociologie spolupracuje na projektu „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“.

ŽIVOTNÍ STYL RODIN S OTCI NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ /

OLGA NEŠPOROVÁ

V České republice náleží otcům právo využít rodičovskou dovolenou od roku 2001. V evropském kontextu patříme mezi země, které tuto možnost legislativně umožnily poměrně pozdě. Daleko dříve byla tato možnost uzákoněna a využívána ve skandinávských zemích, kde otcové pečovali o své malé děti formou rodičovské dovolené již od 70. let 20. století. Podíl otců i jejich čas strávený na rodičovské dovolené však byl, a stále je, mnohem nižší v porovnání s ženami. V Norsku, Švédsku nebo na Islandu, kde je podíl otců využívajících rodičovskou dovolenou nejvyšší, alespoň část rodičovské dovolené využije zhruba 80 % mužů, kteří na ni mají nárok (Einasdóttir, Pétusdóttir 2004: 22). Pokud ovšem sledujeme období, po které doma otcové formou rodičovské dovolené pečovali o děti, je zhruba devětkrát kratší v porovnání s matkami. I v těchto zemích tak většinu dní rodičovské dovolené (zhruba 90 %) využívají matky (Hobson 2002: 113). Pokud se statistiky nepočítají transverzálně, ale pro jednotlivé roky, pak je ve Švédsku ročně na rodičovské dovolené „pouze“ 30 % mužů (Einasdóttir, Pétusdóttir 2004: 113); rodičovskou dovolenou totiž mohou rodiče využít kdykoliv v době, než dítě dosáhne věku osmi let.

V porovnání s ČR je rodičovská dovolená ve skandinávských zemích výrazně kratší, trvá zhruba jeden rok (v součtu pro oba rodiče). Česká rodičovská dovolená v délce dva a půl roku až tři roky, je svojí délkou srovnatelná spíše s německou nebo rakouskou obdobou. Podobně je s těmito státy srovnatelná rovněž v míře využívání otcí, která je velmi nízká. Otcové na rodičovské dovolené tvoří zhruba 1–3 % osob využívajících rodičovskou dovolenou.¹ Čeští otcové, kteří se pro rodičovskou dovolenou rozhodnou, pečují však v porovnání s těmi skandinávskými o děti doma mnohem delší dobu, která se nemusí počítat v řádu týdnů, ale spíše v řádu měsíců a někdy i let.

Kvalitativní výzkum, který jsem prováděla v letech 2004 a 2005 ve dvaceti rodinách, ve kterých muži celodenně pečovali o děti mladší čtyř let déle než tři měsíce, přinesl mnoho informací o životním stylu těchto rodin (viz Nešporová 2005).² Na základě jedné případové studie a poznatků z výzkumu ukážu, jaký může být životní styl těchto rodin. Uvedu motivy a důvody, proč se rodiče rozhodli pro péči o malé děti otcem, dále způsob rozdělení povinností mezi rodiče a jejich hodnocení celé situace. Zejména pro vzájemné sladění profesních a rodinných sfér obou