

SOÚ
Sociologický ústav AV ČR

Tuto práci recenzovali:
Doc. PhDr. Jiří Šubrt, CSc.
Mgr. Jindřich Krejčí

Tento text vznikl v rámci projektu Grantové agentury AV ČR č. B7028303 „Zdroje utváření skupinových mentalit v ČR po roce 1989“.

© Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2004.

ISBN 80-7330-069-9

Zdroje utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989

Jiří Černý, Markéta Sedláčková, Milan Tuček

Obsah

Abstrakt	7
Abstract	8
Abstraktum	9
Úvodem	11
Zdroje utváření skupinových mentalit – výsledky kvalitativní sondy (Jiří Černý)	13
1. Dělníci	15
2. Rutinní nemanuální zaměstnanci	21
3. Živnostníci	27
4. Odborníci	33
5. Manažeři	41
6. Podnikatelé	51
Shrnutí	59
Příloha 1 – Struktura rozhovoru	62
Empirické posouzení rozdílů a shod v mentalitách vybraných socioprofesionálních skupin Komparace výsledků z výzkumů Aktér 2001 a Aktér 2003 (Milan Tuček)	65
1. Možné projevy „skupinových mentalit“ a jejich národní „etalony“	65
1.1 Individuální strategie	66
1.2 Osobnostní rysy	70
1.3 Sebehodnocení schopností	72
1.4 Celospolečenské hodnoty (charakteristiky společenského systému)	72
1.5 Prestiž povolání jako reflexe postavení socioprofesionálních skupin v sociální struktuře	75
2. Porovnání „skupinových mentalit“ vyjádřených pomocí průměrných faktorových skóre	79
3. Shrnutí	83

Důvěra k profesním skupinám ve službách (Markéta Sedláčková, Jiří Šafr)	85
Úvod	85
1. Důvěra a mentalita v sociologické teorii	85
2. Empirická část	86
2.1 Důvěra v profesi ve službách a obecná důvěra v druhé lidi	87
2.1.1 Baterie důvěry v profesi ve službách	87
2.1.2 Typologie důvěry v profesi ve službách	88
2.1.3 Obecná důvěra (Yamagishiho index)	88
2.2 Souvislosti důvěry k profesním skupinám ve službách	90
2.2.1 Objektivní a subjektivní souvislosti	90
2.2.2 Důvěra ve služby a profesní blízkost	91
2.3 Komplexní model	92
Shrnutí	94
Literatura	95
Shrnutí	97
Summary	98
Zusammenfassung	100

Zdroje utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989

Jiří Černý, Markéta Sedláčková, Milan Tuček

Abstrakt

Sborník si klade za cíl hlubší porozumění procesům utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989. Jde o identifikaci skupinových stereotypů v myšlení a jednání, které se vytvářejí mezi těmito skupinami díky rostoucí diferenciaci životních zkušeností.

První studie je zprávou z provedeného kvalitativního šetření, která podává informace o zdrojích utváření porevolučních skupinových mentalit. Ty je možné chápat jako relativně stabilní charakteristiky skupinových jednání, skupinových hodnocení a skupinových orientací. V jednotlivých socioprofesionálních skupinách (dělníci – rutinní nemanuální zaměstnanci – odborníci – živnostníci – manažeři – podnikatelé), kategorizovaných dále podle věku, pohlaví a místa bydliště, jsou hledány také společné znaky, které jsou charakteristické pro vytváření nových mentálních znaků, tj. „porevolučních“ stereotypů jednání, nových hierarchií hodnot a transformačních vzorců myšlení.

Druhé dvě studie navazují na kvalitativní šetření a na datech z výzkumu Aktér 2001 a 2003, provedeného na reprezentativním vzorku české společnosti, zkoumají postoje a hodnoty jednotlivých popisovaných socioprofesionálních skupin a jejich vnímání společností, míru důvěry lidí k vybraným profesním skupinám a její souvislost s obecnou mírou interpersonální důvěry.

Klíčová slova

Mentalita, skupinová mentalita, skupinový charakter, autostereotypy, heterostereotypy, habitus

The Formation of Group Mentalities in the Czech Republic after 1989

Jiří Černý, Markéta Sedláčková, Milan Tuček

Abstract

The objective of this volume of studies is to attain a deeper understanding of the processes behind the formation of group mentalities in the Czech Republic after 1989. This involves identifying the group stereotypes in thought and behaviour that take shape among these groups owing to the growing differentiation of life experiences.

The first study is a report based on the results of a qualitative research survey and presents information on the sources of the formation of post-revolution group mentalities. Group mentalities can be understood to be the relatively stable characteristics of group behaviour, group evaluations, and group orientations. The study examines individual socio-professional groups (labourers – routine non-manual employees – professionals – self-employed – managers – entrepreneurs), categorised further according to age, sex, and place of residence, for signs of shared features typical for the formation of new mental characteristics, i.e. “post-revolution” stereotypes of behaviour, new value hierarchies, and transformation thought patterns.

The second of the two studies follows up on the qualitative survey and uses data from the research study “Aktér” 2001 and 2003, conducted on a representative sample of Czech society, to examine the attitudes and values of the individual socio-professional groups described and their perceptions of society, the degree of trust people have in selected professional groups, and how that relates to the general degree of interpersonal trust.

Keywords

Mentality, group mentality, group character, auto-stereotypes, hetero-stereotypes, habitus

Ursprünge der Bildung von Gruppenmentalitäten in der Tschechischen Republik nach 1989

Jiří Černý, Markéta Sedláčková, Milan Tuček

Abstraktum

Der vorliegende Sammelband hat sich zum Ziel gesetzt, die Prozesse bei der Bildung von Gruppenmentalitäten in der Tschechischen Republik näher zu erforschen. Es geht hierbei um die Identifizierung von Gruppenstereotypen im Denken und Handeln, die sich durch die zunehmende Differenzierung von Lebenserfahrungen zwischen diesen Gruppen herausbilden.

Die erste Studie beschreibt die durchgeführte qualitative Untersuchung und informiert über den Ursprung der Bildung von Gruppenmentalitäten nach 1989. Letztere kann man als relativ stabile Charakteristiken von Gruppenhandlungen, Gruppenbewertungen und Gruppenorientierungen auffassen. In den einzelnen sozioprofessionellen Gruppen (Arbeiter – Angestellte im nicht-handwerklichen Bereich – Experten – Gewerbetreibende – Manager – Unternehmer), die weiter nach Alter, Geschlecht und Wohnort kategorisiert wurden, wurden jene gemeinsamen Merkmale gesucht, die für die Bildung neuer mentaler Merkmale charakteristisch sind, d. h. „Nach-Wende“-Handlungsstereotypen, neue Wertehierarchien und Transformationsmuster im Denken.

Die nächsten beiden Studien knüpfen an die qualitative Untersuchung an und untersuchen anhand von Daten aus den Umfragen Aktér 2001 und 2003, die an einem repräsentativen Querschnitt der tschechischen Gesellschaft durchgeführt wurden, Einstellungen und Werte der einzelnen beschriebenen sozioprofessionellen Gruppen und ihre Wahrnehmung durch die Gesellschaft, das Maß des Vertrauens zu ausgewählten Berufsgruppen und dessen Einfluss auf das allgemeine Maß interpersonellen Vertrauens.

Schlüsselwörter

Mentalität, Gruppenmentalität, Gruppencharakter, Autostereotypen, Heterostereotypen, Habitus

Úvodem

Předkládaný soubor textů je shrnutím výsledků, kterých bylo dosaženo při řešení juniorského badatelského grantového projektu GA AV ČR „Zdroje utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989“ (identifikační kód KJB7028303). Současná práce navazuje na grant GA ČR 403/01/0872, jehož výstupy byly publikovány jako Sociologické texty SP 02:12 (Havelka, M., Tuček, M., Černý, J., Česal, J., Hudema, M. 2002. *Skupinové mentality*. SP 02:12. Praha: Sociologický ústav AV ČR). Tento grant prokázal nosnost konceptu skupinových mentalit v teoretické i empirické rovině, zároveň však nastolil řadu otázek, směřujících zejména ke specifickým prvkům současné transformační etapy společnosti. Odpovědi na tyto otázky jsme se pokusili hledat jednak v realizaci vlastního kvalitativního šetření, jednak v možnostech časové komparace na datech výzkumu Aktér 2001 a 2003, doplněné o vztah důvěry lidí k vybraným profesním skupinám a její souvislost s obecnou mírou interpersonální důvěry.

V první části předkládaných textů jsou shrnuty výsledky kvalitativní sondy, provedené na přelomu let 2003 a 2004. V této sondě jsme se snažili odhalit vlivy působící na změnu mentality u různých socioprofesionálních skupin. Výchozím motivem pro nás byla úvaha, že rostoucí diferenciací životních zkušeností mezi hierarchicky uspořádanými socioprofesionálními skupinami vede k odlišnostem v mentalitách těchto skupin, které se nějakým způsobem musejí projevit ve vnímání sebe sama, své profese, svého volného času, v postojích k vývoji ve společnosti, v hodnocení doby před rokem 1989 i v obavách či očekáváních směrem k budoucnosti. To se ve výzkumu potvrdilo, ukázalo se však, že rozhodně nejde o jediný zdroj, který mentalitu lidí ovlivňuje. Mentalita jako spojnice minulosti a budoucnosti je zároveň garantem určité kontinuity, trvání minulých životních zkušeností v současných a budoucích postojích, názorech a jednání. Některé zkušenosti se v průběhu života ukazují jako funkční, některé se stávají překážkou v dalším rozvoji. To samozřejmě závisí na změně okolních podmínek, která je v době transformace společnosti ještě překotnější a v rozhovorech byly její vlivy snadno identifikovatelné. Napodobování či naopak odmítání vzorů, které se ve společnosti objevují, je tak dalším zdrojem utváření skupinových mentalit. Nakonec je třeba zmínit fakt, že mentalita jako spojnice mezi individuem a společností nemohla zůstat imunní ani vůči diferenciaci životních zkušeností ostatních lidí vůči svým vlastním. Interpretace životních zkušeností druhých a snaha o uznání vlastní identity jako legitimní součásti společnosti se v rozhovorech ukázala být též silným zdrojem utváření skupinových mentalit po roce 1989.

Ve druhé části předkládaných textů je na reprezentativních a opakovaných datech za Českou republiku verifikována platnost existence toho, co jsme pracovně nazvali „národní etalon“ dané součástí mentality. Poprvé byl tento přístup použit na datech Aktér 2001, opakování řady tematických okruhů včetně doslovného znění měřících baterií otázek v šetření v roce 2003 nám nyní umožnilo verifikovat vybrané „projevy mentalit“. Takto empiricky vytvořený „etalon“ má vlastně dvě podoby. První představuje „průměrné hodnoty“ projevů mentality za celek zkoumané populace, druhá

pak strukturaci daného projevu na tomto celku (aplikace matematicko-statistického modelu faktorové analýzy na danou baterii položek). Potvrdilo se, že průměrné hodnoty zkoumaných „etalonů“ se opravdu změnilo jen minimálně. Určitý posun jsme zaznamenali ve strukturacích některých takto měřených projevů mentalit, ovšem zpravidla směrem k logičtější názorové krystalizaci (např. zřetelnější vymezení konkrétní strategie orientované na kariérový vzestup, postupná strukturace prestižní škály do zřetelných tří hlavních dimenzí odpovídajících základní meritokratické strukturaci společenské práce: dělnické profese, řídicí a manažerské profese a odborné profese). Pokud jde o odlišnosti mezi jednotlivými socioprofesionálními skupinami v oblasti strategií, ať životních, či pracovních, tak i schopností vázaných vesměs na pracovní sféru, zde se podařilo na reprezentativním souboru prokázat odlišnosti jak zaměstnanců od podnikatelů a samostatně činných, tak vyššího managementu, a i vyšších odborníků. V neposlední řadě hraje roli také dělení na manuální a nemanuální práci.

V závěrečném textu byl zkoumán vztah důvěry ve vybrané profesní skupiny pracující ve službách k různým faktorům, které tuto důvěru podmiňují. Empirická analýza, provedená na datech Aktér 2003, ukázala, že se v případě důvěry jedná o postoj, tedy jev ovlivněný, podobně jako např. politická orientace, hodnocení vývoje společnosti či xenofobie, objektivním postavením jedince ve společnosti i jeho obecnějšími postoji k okolnímu světu. Tento postoj však není ovlivněn žádnými sociodemografickými znaky, vyjma slabého vztahu se vzděláním – nelze ale vysledovat jednosměrný trend, podobně jako u důvěry v politické instituce, kde vyšší úroveň vzdělání vede k větší míře obecné důvěry. Na základě teorií Hardina a Cvetkoviče s Earlem, které lze zjednodušeně vyjádřit jako „stejný důvěřuje stejnému“, jsme posléze sledovali vliv sociální blízkosti na důvěru v sociální skupiny. Zde jsme došli k závěru, že důvěra ve služby je skutečně nejsilněji vysvětlitelná právě profesní blízkostí (reprezentované v celkovém modelu dichotomickou proměnnou pro pracovníky ve službách nanejvýše vyučené). Hovořit o potvrzení teorie Giddensovy o přístupových bodech, kde na základě setkání tváří v tvář vzniká vztah důvěry k obecnějším sociálním kategoriím, však pouze na základě analyzovaných dat nelze. Za určitý významný vztah prokázaný naší analýzou tak považujeme skutečnost, že u mezoúrovňové sociální kategorie (profese ve službách) je důvěra ovlivněna sociální blízkostí, představovanou socioprofesionálními skupinami.

Zdroje utváření skupinových mentalit – výsledky kvalitativní sondy

Jiří Černý

Tato stať představuje analýzu 72 hloubkových rozhovorů, provedených na přelomu let 2003 a 2004. Klíčovým pojmem pro koncipování výzkumu byl pojem „mentalita sociální skupiny“, který předpokládá, že každá sociální skupina je vybavena určitými schémata vnímání, myšlení a jednání, které jsou pro ni charakteristické a relativně stabilní v čase.¹ V důsledku rostoucí diferenciaci životních zkušeností mezi jednotlivými sociálními skupinami po roce 1989 mohou však být mentality sociálních skupin vystaveny pozorovatelným tlakům a proměnám. Předkládaný kvalitativní výzkum se zaměřil právě na různé zdroje utváření skupinových mentalit v české společnosti po roce 1989. Účelem provedených hloubkových rozhovorů bylo, aby aktéři společenské transformace vlastními slovy popsali své životní osudy, zejména s důrazem na svou profesní kariéru (ve výchozích teoriích je zdrojem utváření skupinových odlišností převážně socioprofesionální status).

Koncept skupinových mentalit je jedním z přístupů, jak lze nahlížet na transformaci společnosti, jak porozumět střetávání individuálních biografii na úrovni každodennosti s historickými procesy na makrosociální úrovni. Z hlediska transformace společnosti může být tento koncept důležitý proto, že hierarchicky uspořádaná sociální struktura vynáší určité charakterové typy a jim odpovídající mentální dispozice jako úspěšné a jiné se naopak stávají překážkou v postupu. Napodobování či odmítání vzorů, tedy identifikace a distinkce, je pak součástí formování specifických dispozic odpovídajících jednotlivým pozicím v sociální struktuře, a to následně působí na postupnou změnu zastoupení jednotlivých typů dispozic ve společnosti (a tím i na celkovou transformaci její struktury a mentality). Zkoumání procesů, které stojí za utvářením skupinových mentalit, je důležitou a zatím jen málo zmapovanou oblastí transformace sociální struktury.

Pro náš výzkum byla zásadní volba sociálních skupin. Kvalitativní sondu jsme omezili na ekonomicky aktivní populaci: šlo o socioprofesionální skupiny (dělníci – rutinní nemanuální zaměstnanci – živnostníci – odborníci – manažeři – podnikatelé), kategorizované dále podle věku, pohlaví a velikosti místa bydliště. Zvolené socioprofesionální skupiny vycházejí z neoweberianské klasifikace třídně profesního postavení EGP. Cílem tohoto kroku byla snaha vnést do výzkumu strukturální hledisko, jehož platnost byla prokázána v dřívějších kvantitativních výzkumech sociální stratifikace (Machonin a kol. 1996). Při rekrutaci byly uvedeny podle našeho názoru typické profese, případně vyžadované charakteristiky těchto skupin (viz tabulku 1).

Struktura rozhovoru odpovídá našemu důrazu na socioprofesionální skupiny, tedy na ekonomicky aktivní populaci. Základní okruhy otázek jsme vztáhli k profesi dotázaného – jaké vlivy působily na volbu profese, jaký je vztah vykonávané profese a dosaženého vzdělání, jak respondent svou pro-

1 Přehled teorie, vážící se k pojmu „mentalita“, byl podán M. Havelkou v Sociologických textech 02:12 (Havelka a kol. 2002).

Tabulka 1. Kritéria výběru respondentů

1) Socioprofesionální status	dělníci (zaměstnanci, bez podřízených, manuálně pracující, např. dělníci ve fabrikách nebo servírky, prodavačky) rutinní nemanuální (zaměstnanci, bez podřízených, např. úředníci u přepážky, zdravotní sestry) živnostníci (bez podřízených, např. kadeřnice, instalatéri, majitelé drobné živnosti) odborníci (zaměstnanci, bez podřízených, s vysokoškolským vzděláním, např. doktoři, vystudovaní učitelé) manažeři (zaměstnanci, s minimálně 3 podřízenými, např. ve státní správě, v bankách a podnicích) podnikatelé (s minimálně 3 podřízenými)
2) Pohlaví	muži ženy
3) Věk*	mladší starší
4) Místo bydliště	Praha střední město (Příbram, Mladá Boleslav, Kladno) malé město (Březnice, Městec Králové, Rožmitál p. Těmšínem)

* Mladší byli ti respondenti, kteří vstoupili na trh práce až v roce 1990 nebo později.

fesi vnímá a jak je podle něho ceněná společností, jestli existují nějaká specifika ve vykonávání profese v Česku vůči jiné západní zemi, co respondenti přinesly změny po roce 1989 a jak je hodnotí, co očekává od vstupu do EU (tedy určitá projekce nadějí a obav do budoucnosti) a jaká doporučení by respondent dal svým dětem při volbě profese. Struktura rozhovoru je uvedena v Příloze 1.

Rozhovory prováděli v terénu sami autoři – J. Černý, M. Sedláčková a J. Šafr. Rozhovory byly nahrávány na diktafon a následně je všechny analyzoval J. Černý. Rekrutace respondentů byla provedena za pomoci tazatelů CVVM a Factum Invenio. V Praze probíhaly rozhovory přímo v prostorách Sociologického ústavu AV ČR, v Příbrami byly domluvené prostory na Březových Horách, zbylé rozhovory probíhaly v domácnostech respondentů nebo na jejich pracovišti, podle předchozí domluvy.

Zvolená kategorizace profesí v sobě skrývá následující dimenze profesní kariéry jako společné životní zkušenosti respondentů: postavení v řízení (nemá x má podřízené), samostatnost rozhodování (zaměstnanec x je samostatně výdělečně činný), odbornost práce (nemá x má VŠ), charakter práce (není x je manuálně pracující). Jednotlivé profesní kategorie nejsou tvořeny prostou kombinací těchto dimenzí, nýbrž existuje zde určité logické uspořádání – samostatnost je považována ve zvolené typologii za důležitější než odbornost nebo charakter práce. Navíc jsme některé kombinace těchto dimenzí apriori vyloučili – typický dělník pro nás byl manuálně pracující zaměstnanec bez podřízených, i když samozřejmě ve skutečnosti tomu tak být nemusí. Vztah kategorií a dimenzí ukazuje tabulka 2.

Pozici jedinců na těchto škálách budeme v analýzách považovat za takové znaky individuální profesní biografie, které jsou důsledkem jejich zdánlivě autonomních rozhodnutí. Budeme sledovat,

Tabulka 2. Vztah profesních kategorií a dimenzí profesní kariéry

	Manuální práce	Odborná práce	Samostatnost	Řízení
Dělníci	ano	ne	ne	ne
Rutinní nemanuální	ne	ne	ne	ne
Živnostníci	ano/ne	ano/ne	ano	ne
Odborníci	ne	ano	ne	ne
Manažeři	ne	ano/ne	ne	ano
Podnikatelé	ne	ano/ne	ano	ano

zda těmto rozhodnutím odpovídají na úrovni socioprofesionálních skupin určitá typická schémata myšlení, vnímání a jednání, která by vykazovala známky relativně nezávislých a neměnných mentalit. Vzhledem k očekávané diferenciaci životních zkušeností mezi těmito skupinami po roce 1989 budeme zkoumat, zda se nám podaří odhalit i určité zdroje utváření takových mentalit, které působí v kontextu dané společnosti jako její historické a kulturní zvláštnosti. Zároveň budeme zjišťovat, jak se takové mentality diferencují podle dalších biografických znaků, jako je velikost místa bydliště, věk a pohlaví.

1. Dělníci

Ve skupině dělníků bylo realizováno celkem 13 rozhovorů. Zastoupení jednotlivých lokalit je v této skupině rovnoměrné. Pokud jde o pohlaví, převládají muži nad ženami. Věkové složení je posunuto směrem ke starším lidem. Profese reprezentující tuto skupinu byly: údržbář, soustružník, skladník, prodavačka, pokladní, kuchař, servírka, krmič, šofér, jeřábník, krejčí, boučač dřevěných palet.

Tabulka 3. Skupina dělníků podle místa, pohlaví a věku

		Abs. počet	%
Místo	Praha	5	38,5
	Střední město	4	30,8
	Malé město	4	30,8
	Total	13	100,0
Pohlaví	Muž	9	69,2
	Žena	4	30,8
	Total	13	100,0
Věk	Mladší	4	30,8
	Starší	9	69,2
	Total	13	100,0

Socioprofesionální skupina dělníků se vyznačuje poměrně častým střídáním zaměstnání. To souvisí s nízkou specializací práce, většina lidí popisovala náplň své práce slovy „co je potřeba“. Muži uváděli pracovní úkony jako údržba zařízení, montáž a drobné opravy nejrůznějších přístrojů, úpravy vozidla podle situace, atd. Ženy naproti tomu mezi své pracovní povinnosti často zahrnovaly úklid, drobné pomocné práce, výzdobu, praní ubrusů. Výjimku z pravidla tvoří v této skupině krejčí a v určitých ohledech i jeřábíci – tedy profese vyžadující speciální vzdělání či kurzy (nenahraditelnou specializaci).

Základem dělnické mentality je tedy ochota dělat práci, která je zrovna potřeba, podle momentálních potřeb zaměstnavatele, nadřízených nebo kolegů. V širším smyslu slova jde vždy o službu, o reakci na nějaký požadavek. Je zajímavé, že ani u prodavaček a číšníků nešlo příliš o službu zákazníkům, ale spíše o to, vyhovět majiteli, splnit požadavky podniku (zavírací doba, úklid, prostředí). Přestože někteří z respondentů vyjadřovali názor, že jejich cílem je aktivně něco tvořit, podílet se např. na vývoji zařízení, změně prostředí, právě absence této autonomie v rozhodování o náplni vlastní práce je jednou z charakteristik jejich profese. To souvisí i s nízkou jistotou v zaměstnání, neboť nízká specializace dělníků vedla k vědomí vlastní nahraditelnosti. Proto se též někdy lidé z této skupiny snižovali i k pracovním úkonům, které neměli v náplni práce, museli je vykonávat třeba i ve svém volném čase a na vlastní náklady (praní ubrusů v případě jedné servírky), museli pracovat v nevhodujícím prostředí (hlučnost), nebo snášet diskriminaci ze strany nadřízených (upřednostňování některých kolegů při výběru dovolené).

Důvodem k volbě konkrétního zaměstnání v této skupině nebyla obvykle profesní kariéra, spíše to byla náhoda, faktory jako známost či kamarádi, vliv okolností jako nepřijetí na školu, nedokončení školy, nutnost vydělávat si peníze, příležitost mít vůbec nějakou práci (např. kvůli nedostatku jiných příležitostí na malém městě, návratu z mateřské dovolené, změně bydliště), změněná pracovní schopnost, špatná zkušenost s prací na živnostenský list (nárazová práce, sezónní příjem), zánik dřívějšího pracovního místa atd. Lidé z této skupiny měli také nejčastější zkušenosti s pracovním úřadem. Společná jim však byla vůle pracovat a ochota vzít jakoukoli práci, než zůstat na podpoře.

Nemohla jsem kvůli zdravotním potížím dlouho nic sehnat, až známý měl hospodu a sháněl servírku, tak jsem nastoupila.

Byla to souhra náhod – pomáhal jsem na brigádě známému v restauraci, a protože mu tam skončil kuchař, tak mi nabídl jeho místo. Dřív jsem dělal elektrikařinu, pak ještě na dráze, protože tam byla možnost získat byt.

Dělá tam spousta mých kamarádů. ... Zkoušel jsem i studovat, ale potřeboval jsem peníze, proto jsem šel pracovat. ... Kdybych se vyučil, tak mám pocit, že bych si dokázal najít lepší místo, než mám teď.

Mám gympl, pak jsem chodil rok na jazykovku, ale na vejšku jsem se nedostal, proto jsem šel jezdit s mikrobusem (v otcově firmě). Ale je to práce z nouze.

Dělala jsem tam na brigádě, pak jedna paní odešla na mateřskou, já jsem odmaturovala a od srpna jsem hned nastoupila. ... Jiné příležitosti na malém městě moc nejsou.

Důvodem k vykonávání práce byla pro většinu dělníků obživa. Málokdo dokázal uvést nějaké jiné výhody své profese než stálý příjem. Určitý vztah ke koníčkům byl znát u mužů, kteří byli pyšní na to,

že si dokázali doma řadu věcí sami opravit nebo vylepšit. Ženy se častěji vyjadřovaly v tom smyslu, že se snaží mít práci, která do jejich soukromého života zasahuje co nejméně – bylo zřejmé, že práci musí kloubit s péčí o domácnost („Hledala jsem práci, která by mi vyhovovala časově“). Zároveň nikdo neříkal, že to, co momentálně dělá, by byla jeho vysněná profese – tou by byla nějaká specializovanější práce (zdravotní sestra, pracovník ve vývoji, živnostník, vystudovaný strojař atd.)

Odpovědi na předchozí otázky se úzce vztahovaly k dalšímu typickému prvku současné dělnické mentality – studu z vykonávání vlastní profese. Tento prvek se projevil již v neochotě mladších lidí v této skupině se výzkumu vůbec zúčastnit. Někteří starší muži brali rozhovor poněkud jako výpověď pro historii o časech zašlé slávy. V řadě rozhovorů bylo cítit ponížení této skupiny, dané jednak jejím dřívějším významem před rokem 1989, jednak jednostranným zdůrazňováním individuálního úspěchu a bohatství v současné společnosti. Tento moment dvojí relativní frustrace byl nejvýraznější u starších mužů – mladší lidé jej překonávali poukazem na temporaritu vlastní situace, starší ženy potom buď příznáním vlastního podílu na současném postavení (neochota dál studovat), a zejména hledáním opory v rodině. U mužů však pocit z nedocení vlastní práce vedl i k pocitu nedocení vlastní role v rodině.

Myslím, že prestiž klesla, dřív měly prodavačky vyšší úctu. Mě když se někdo zeptá, co dělám, tak je mi to i trapný, když musím říct, že prodávám v cukrárně.

Dělnická práce není moc ceněná, dělník musí dělat všechno, jiný by to nedělali.

Vždycky jsem se cítil dělníkem, nestydím se za to. Ale došlo to tak daleko, že manželka vydělává víc než já – to je ne přímo potupa, ale cejtim se jak nahej v trní.

Jsem blbá, že jsem odešla ze školy, holt jsem to nedodělala, tak musím dělat dvanáctky. Někdo je vystudovanej a má se dobře.

Vůbec si neumím představit, jak bych existovala sama, bez manžela.

Na otázku, jestli existuje nebo se v jejich profesi projevuje nějaká specifická národní mentalita, nebo jestli by vykonávání profese bylo odlišné v nějaké vyspělé západní zemi (jako příklad bylo dáváno Německo, pokud respondent neměl konkrétní zkušenosti s jinou zemí), většina lidí odpovídala tak, že v zahraničí by jejich práce byla lépe oceněna a i její prestiž by asi byla větší. Zejména práce ve službách je u nás vnímána jako značně podhodnocená. Na druhou stranu se ukazuje, že Češi nejsou na využívání služeb zvyklí, nechtějí utrácet peníze, nebo jich nemají dostatek, aby to rozvoj služeb urychlilo. Tento moment bude ještě zřetelnější u socioprofesionální skupiny živnostníků, a dokonce bude zmiňován i v případě hodnocení prestiže profese u podnikatelů.

Dohnali jsme je v tom tržním hospodářství, tím myšlením, ty západní země, ale lidi maj u nás jiný vychování, jinej způsob myšlení, v tom jsme strašně pozadu, v tom vychování, v tý kultuře projevu ... Ve službách to je nejvíc vidět, v kanceláři když budete dělat s počítačem a budete nevychovanej sprosták, tak to nikdo nevidí, ve službách to uvidí 100 lidí denně.

Je to hodně jiný než ve Španělsku, tam když člověk neví, kde mu stojí hlava, tak furt pracuje v pohodě, to je daný tou atmosférou, tou mentalitou těch lidí, u nás je to všechno stresovější, lidi jsou víc vynervováni.

vaný, rychlejc vynervovaný, jak mezi personálem, tak mezi zákazníkem, když to jídlo není v limitu, tam je na všechno víc času, lidi jsou víc v pohodě. ... Ve Španělsku jsem hodně vařil pro přátele, tady je ten styl života jiný, že by se ty lidi tak často scházeli, a když se sejdou, tak spíš se to odbývá tím popíjením než tím jídlem.

V Turecku a Řecku, tam je to úplně o něčem jiném, dělají to sice pro peníze, ale nečekaj jenom, kolik z vás dostanou, jsou prostě milý, nehrajou si na to si, myslím. Seděli s námi i dlouho do noci, u nás to chybí, taková lidskost, ten přístup. ... Já se střídám s jednou kolegyní, obě nadáváme, že lidi přijdou před zavíračkou a seděj tam dlouho, ale stejně tam s nima jsme, i když ne vždycky.

Pokud jde o hodnocení změn ve společnosti, jde o záležitost poměrně individuální. Starší lidé, kteří mohli lépe srovnávat s dobou před rokem 1989, je hodnotili spíše vyhybavě, slovy jako „v něčem lepší, v něčem horší“, nebo „to víte, lidi spokojený nejsou“. Kladně byla vyzvednuta možnost výběru – dříve se muselo uplácat nebo mít známé, dnes je možnost si vybrat zboží i služby. Výskyt tohoto momentu v našem souboru i 15 let po revoluci potvrzuje teorii, že režim před rokem 1989 obyčejným lidem opravdu nevyhovoval, respektive vyhovoval jim nakonec tak málo, že jeho pádu nijak nebránili. Negativně bylo vnímáno zejména zhoršení vztahů mezi lidmi (méně na malém městě) a povýšenost některých zbohatlíků. Pracovníci ve službách dokumentovali i vztek obyčejných lidí, kteří si vylévají zlost na pokladních nebo servírkách. Všeobecně byla zmiňována závist jako důsledek diferenciace ve společnosti, přitom se však rozlišuje mezi zásluhovostí, která je akceptovatelná, a neoprávněným zbohatnutím, které je odsuzováno.

Tohle mně vyhovuje víc, nejsou už ty podpultovky, bouchne mi lednice, nemusíte nikoho podplácet.

Vztahy mezi lidma jsou horší, rozdíl už jsou vidět, někteří se mají velice dobře a i si to zaslouží. Ale někteří lidé tohle možná nepochopí a závidí, i u nás v baráku, není to dobrý. ... Někdo, kdo nabyl rychle ten majetek, tak si myslí, že jsou povýšený nad normální lidi, někdo to nezulád. ... Pak tam přijde nějaký dědu-la, který jim (pokladním) nadává „ty svině jedna“.

Za socialismu lidi mohli maximálně sehnat nějakýho známýho instalatéra, strčit mu stovku, aby to udělal načerno, nebo si to udělat sami. Jinak by museli na OPBH, tam by se jich vyptávali, pak by jim tam někoho poslali, tomu by stejně museli něco dát, aby jim to udělal pořádně.

My jsme tady malý městečko, lidi se k sobě chovají dobře.

V něčem to je lepší, v něčem horší. Manžel začal podnikat, to je to jediný kladný. Co udělá, za to dostane zapláceno. Já jsem na tom hůř, než jsem byla. Dřív jsem měla zaměstnání – museli mě někde přijmout. Měla jsem tu jistotu, že budu mít na ty základní věci.

Sociální podmínky se změnily, někteří lidé mají hodně peněz, někteří nic, dřív měli všichni stejně. Záleží na tom, jak se kdo snaží. A taky jaký má kontakty. ... Lidi, co maj peníze, si dovolí víc, jsou takový bez žaludku, je jim to jedno. Kdo taková povaha není, tak sere v koutě.

Od vstupu do EU toho dělníci moc neočekávají. Opět se opakuje, že to bude mít své výhody i nevýhody, spíše převládá nejistota ohledně růstu cen a nutnosti investic do modernizace zařízení, které dopadnou na životní úroveň zaměstnanců. Mladí lidé si myslí, že se vstupem do EU ještě vzros-

te význam vzdělání a znalosti jazyků, a tím se tedy ještě relativně zhorší jejich postavení, pokud těmto požadavkům nebudou moci dostát.

Vždycky jsem chtěla malou restauraci, ale to už v EU asi nepůjde, protože bych nemohla investovat do toho tolik peněz, abych splnila ty normy.

Nejsem tak odvážná, i když je možnost jít dělat do jiné země, asi bych z toho měla strach, spousta mladých lidí třeba ne, tak asi ty možnosti budou lepší.

Určitě přidají soudcům, manažerům, ale jestli to půjde tak daleko, aby přidali i řidičům a jeřábníkům, to nevím.

Pokud se ustoupí, vzroste význam vzdělání. I proto chci studovat.

Od vstupu do EU nic nečekám, jenom se bojím, že jestli se budou muset dát investice do restaurací, tak na tom budou biti zaměstnanci. ... Možná sem časem začnou jezdit turisté a ty investice se vrátí, ale až po nějaké době, zatím to bude horší.

Na otázku, jak by respondenti vedli při výchově své děti, prakticky všichni dotázaní zmiňovali zejména nutnost profesní specializace, kterou někdy kladli do opozice k ohrožení nezaměstnaností. Často byla tato specializace dávána do souvislosti s odborným vzděláním. Dělníci se tedy pro své děti snažili najít strategii, jak uniknout vlastním špatným zkušenostem s nedostatkem specializace a vzdělání. Většina zejména mladých lidí si totiž při shánění zaměstnání uvědomovala, že vyšší vzdělání, lepší znalost jazyků nebo práce s počítačem by jim dala možnost odpovědět na více inzerátů nebo si shánět lepší místo, než být „děvečkou pro všechno“.

Doporučil bych jim, aby dělaly něco víc než já, aby se vyučily, aby si dělaly nějaké nástauby, to je v dnešní době opravdu výhoda.

Krejčovství bych jim nedoporučil, spíš aby se dobře učily, radši aby měly nějakou tu školu. Peníze se vydělat dají, ale je to dřina, s tím vzděláním je to určitě jednodušší.

Určitě bych se zeptala, kam by chtělo jít samo, řekla bych mu svůj názor. Ale samozřejmě bych si to jako přála, každý by chtěl mít šikovný, chytrý dítě, aby se mělo dobře... Na cukrářku asi ne, prodavačku ne. Minimálně tu VŠ, to by bylo dobrý, co nejvyšší vzdělání, pak už to je jedno.

Syn se po otci začal učit, nebavilo ho to, je na podpoře, protože se mu dělat nechce. Svezl se tady s tou dobou, nemusím dělat, tak nedělám.

Určitě by měly jít na školu, každopádně se učit jazyky.

Pokud na to ale dítě má, tak by určitě mělo studovat, ale ne za každou cenu. Záleží na tom, aby měl profesi a dělal to rád, pak to bude dělat i dobře, aby nebyl nezaměstnaný.

Zaměření distinkce této skupiny je poměrně jednoznačné – snaží se distancovat od skupiny nezaměstnaných. Identita této skupiny neleží již v pocitu vlastní důležitosti a výjimečnosti vůči

ostatním socioprofesionálním skupinám, nýbrž je založena na odlišení se od těch, kteří pracovat nechtějí. Často byla v rozhovorech zdůrazňována zkušenost s hledáním práce, které je ve všech třech lokalitách podle dotazovaných dostatek. Důvodem nezaměstnanosti není nedostatek pracovních míst, ale lenost nezaměstnaných a neochota vzít jakoukoli práci. Objevil se však i moment, který zdůrazňoval nezaměstnanost jako důsledek náhody. Pokud člověk přijde o práci a najde si novou, je na novém pracovišti krátce a v případě propouštění to bude opět on, kdo o práci přijde. Zde hraje velkou roli věk – starší lidé si opravdu hůře hledají práci, proto nemohou tento princip distinkce od nezaměstnaných naplno rozvinout; navíc to ani nepotřebují, protože si uchovávají určitou „stavovskou“ hrdost. U mladších lidí je tato distinkce již plně rozvinuta, a v budoucnu to bude pro tuto skupinu bezpochyby jeden ze zdrojů utváření skupinové mentality. Určitý konflikt se objevil ve vztahu k podnikatelům, kteří drží mzdy nízko a přitom vyžadují práci přesčas. Ovšem ten je snižován pocitem vlastní nahraditelnosti a závislosti na vytvořeném pracovním místě, a někdy i postupným poznáváním náročnosti podnikatelské profese.

Tento moment je vhodné doplnit konkrétním příkladem. Jeden z respondentů, kuchař, měl zkušenosti s prací ve Španělsku. Dobří kuchaři jsou ve Španělsku v lepších restauracích a normální smrtelník je nepotká, zatímco ostatní jsou ve stejné rovině, jak kvalitou, tak mentalitou, a vědí to. „Nikde jsem tam neslyšel, že by někdo vykřikoval, že je nejlepší kuchař, a že všechno umí, a jen tak se to bude dělat, tady to je dost běžná záležitost.“ Místo pocitu privilegované společenské skupiny, kterou dělníci mohli z doby před rokem 1989 mít, se stereotypním příkladem „zlatých českých ručiček“, které si se vším poradí a jsou nenahraditelné, bude mentalita této skupiny konfrontována spíše se západní realitou a zvyky, které ji posunou směrem k rutinnímu zvládnání každodenních a opakujících se pracovních úkonů, protože ostatní věci připadnou specialistům s odpovídajícím vzděláním, vybavením a nenahraditelnými pracovními zkušenostmi.

Problém je, že naši podnikatelé se chovají u nás jako naši podnikatelé – drží platy dole proti platům ve státní správě. Tržní prostředí tady podle mě moc nefunguje, jsou tu i cizí firmy, tam jsou slušný peníze, zase mohou ty zaměstnance víc odírat. Já bych to ale akceptoval, v našich firmách to moc nefunguje, že by někdo za lepší práci měl lepší peníze.

Mně se stává, že dostanu výplatu, kamarádi pak říkají, kde jsi vzal tolik peněz, a já říkám, tak jsem to vydělal, jezdil jsem od rána do večera, ale oni vidí jenom ty peníze, nevidí, jak jsem se na to nadřel.

Pokud bych přišel o místo, nevím, kam bych šel, kvůli věku. Požadavky zaměstnavatelů dneska jsou mladěj, jazyky aby zvládal.

Je konflikt mezi lidma, co měnili zaměstnání, a těmi, co zůstávají na jednom místě, dívají se na ty druhé, co střídali zaměstnání. Většina lidí se dívá na nezaměstnané jako na flákače, ale já to sám zažil, ti lidi, co jim zrušili podniky, jsou jako na skluzavce a už z ní nikdy nevystoupěj.

Dřív jsem to viděla tak, jak spousta lidí řekne, ten podnikatel má peníze, má se dobře, dostal to, ale teď to vidím, že bych to nechtěla, je to spousta práce, řeší problémy provozní i zaměstnanců, jsou hodní, vidím nejenom ty peníze, ale i tu práci za tím.

2. Rutinní nemanuální zaměstnanci

Ve skupině rutinních nemanuálních zaměstnanců bylo realizováno celkem 13 rozhovorů. Zastoupení jednotlivých lokalit je v této skupině posunuto směrem k větším městům. Pokud jde o pohlaví, převládají výrazně ženy nad muži. Věkové složení je rovnoměrné. Profese reprezentující tuto skupinu byly: vychovatelka, mistr odborné výchovy, úřednice, recepční, pracovník na přepážce, zdravotní sestra, sekretářka.

Socioprofesionální skupina rutinních nemanuálních pracovníků se vyznačuje daleko méně častým střídáním zaměstnání, a pokud k němu dochází, tak obvykle v souvislosti se změnou bydliště, zánikem dřívějšího pracoviště, změnou podmínek na pracovišti a kvůli dalším vnějším vlivům. Specializace práce je středně vysoká, existuje zde jasný předpoklad k získání místa v této skupině zaměstnání – určité dosažené vzdělání. Opět se často opakuje motiv služby, ale již ne tolik ve vztahu k požadavkům nadřízených a kolegů, ale spíše ve vztahu k ostatním lidem – veřejnosti v případě úředníků, dětí a mládeže v případě vychovatelů, zákazníků v případě firemních asistentů, pacientů v případě zdravotních sester. Je zde patrný nárůst samostatnosti ve vykonávání profesních úkonů. Dalo by se říci, že jde o mezistupeň mezi nekvalifikovanou dělnickou profesí a odborníky. Zatímco ženy v této skupině vesměs mluvily o seberealizaci (podobně jako muži – dělníci, dávaly zde ženy svou práci do souvislosti se svými koníčky, péčí o rodinu, svým posláním) a nesnažily se o nějaký další postup, muži naopak brali svou profesi jako přestupní stanici na profesní dráze, nebo jako vyšší stupeň dříve vykonávané manuální činnosti, dosažený díky zvýšení kvalifikace.

Základem profesní mentality rutinních nemanuálních zaměstnanců je tedy možnost dělat práci, která je pro dané lidi posláním, zároveň jim však dává jistotu obživy a do značné míry uchovává jejich soukromí – nepřizpůsobují své soukromí své práci, jako tomu bude u dalších skupin. Mají daleko vyšší autonomii i zodpovědnost v práci, ovšem pouze ohledně rutinních činností, jsou zodpovědní za každodenní běh věcí, nikoli za vymyšlení novot či přijímání rozhodnutí. K jejich životu patří potřeba jistoty zaměstnání, nepříliš vysoká míra inovací, práce ve vyhovujícím prostředí (čistota, dobré mezilidské vztahy), vyšší vědomí vlastní nezaměnitelnosti díky znalosti zaběhlých věcí na tom kterém pracovišti, než jak tomu bylo u dělníků.

Tabulka 4. Skupina rutinních nemanuálních pracovníků podle místa, pohlaví a věku

		Abs. počet	%
Místo	Praha	7	53,8
	Střední město	5	38,5
	Malé město	1	7,7
	Total	13	100,0
Pohlaví	Muž	3	23,1
	Žena	10	76,9
	Total	13	100,0
Věk	Mladší	6	46,2
	Starší	7	53,8
	Total	13	100,0

Důvodem k volbě konkrétního zaměstnání v této skupině bylo obvykle vlastní rozhodnutí, buď zcela individuální nebo inspirované rodiči, případně dobou a okolnostmi. To souvisí s nutností vzdělání a specializace, které je k výkonu rutinních nemanuálních zaměstnání potřeba – rozhodnutí o dané profesi není až věcí okolností, ale předznamenává je rozhodnutí o dosažení určitého vzdělání a specializace. Část respondentů pak využila toho, že měli určité vzdělání, což jim umožnilo změnit profesi (z důvodu restrukturalizace pracovního trhu). Lidé z této skupiny měli také jen ojedinělé zkušenosti s pracovním úřadem, a pokud byli donuceni změnit pracovní místo, pak to bylo kvůli okolnostem nebo kvůli lepším pracovním podmínkám a kolektivu na novém pracovišti. Společná s dělníky je vůle pracovat, nikoli však z důvodu mít jakoukoli práci, ale mít práci, která je uspokojuje a dává jim životní náplň a jistotu. Určitou výjimkou z pravidla byla paní na recepci, která dříve byla zaměřením technik, ale pak kvůli dětem musela profesi opustit a její současné zaměstnání byla spíše „nouzovka“ (nicméně využila svou znalost jazyků, aby je získala).

Vystudovala jsem střední ekonomickou školu, což pro mě představovalo dobrý předpoklad k tomu, abych mohla vykonávat práci v kanceláři. Bavilo mě to, a stejně nebylo nic jiného.

Otec byl lékař, takže v patnácti mě rovnou nalífrovali na zdravotní školu. Dál už jsem na školu nešla, takže jsem šla dělat zdravotní sestru.

Jsem učitelka na mateřské školce, vždycky jsem chtěla dělat práci s dětma, jezdila jsem i na tábory, vymýšlela hry. Proto jsem i vystudovala střední pedagogickou školu.

Nevěděla jsem co, tak rodiče rozhodli, že zkusím poštu, to bude vždycky. Dobrý je 13. a 14. plat, dovolená, mám na to i tu školu, mám jistotu zaměstnání.

Moje vzdělání je konzervatoř, tam byl vliv rodičů, matka mě podporovala. Pak jsem ale zjistila, že se muzikou těžko uživím, proto jsem si zvolila zaměstnání, kde budu mít stálý příjem. Žiju sama, platím všechno sama, takže si nemůžu dovolit jednorázové příjmy. Mám to i jako koníček, lyžování, cestování, fotografování.

Mám elektrotechnickou školu, kvůli tatínkovi, který učil na VŠ. Teď dělám u technické zprávy komunikací 4 roky. Práce mě baví, je tam potřeba analytické myšlení, doháněla jsem si práci na počítači. Lze mluvit o jistotě výplaty, je to záruka solidnosti, jistota místa to už tak ale není, kvůli reorganizacím.

Je to práce s informacemi, je to i v tom směru, který jsem vystudoval. Je potřeba umět jazyky, na recepci telefonáty, umět s počítačem, řidičák, jinak spíše obecné znalosti.

Na rozdíl od nekvalifikovaných dělníků, kteří propadali studiu z vykonávání vlastní profese, se identifikace rutinních nemanuálních zaměstnanců se svou profesí podobá úspěšným kvalifikovaným dělníkům z předchozí skupiny (kuchař, krejčí, v pracovní oblasti jeřábník). Pocit hrdosti plyne u této skupiny ze zvládnutí určité oblasti, ve které se mohou považovat za profesionály, která je jejich posláním. Navíc součástí stavovské prestiže je i způsob oblékání, symboly profese jako bílý plášť u sester, kostým či košile u úředníků. Ženy jsou pyšné o to víc, že ani neusilují o nějaké další mety, u mladých mužů je přeci jen znát určitý pocit, že momentálně je to dobré, ale v budoucnu by to mohlo být i lepší. Pocit hrdosti žen se projevil v jejich ochotě se výzkumu zúčastnit, u mužů byla situace podstatně horší. Ženy navíc zdůrazňovaly i nutnost zvládat svou roli současně v práci i v rodině (obojí je posláním, přitom nelze upřednostňovat jedno na úkor druhého, obě role současně).

Lze říci, že tato skupina si udržela na rozdíl od dělníků své postavení, své jistoty, a i pocit vlastní důležitosti a podobnou identitu, jakou měla před rokem 1989. Ženy z této skupiny necítily větší potřebu využít příležitostí, které doba nabízela, práce jim vždy skýtala uspokojení (pokud si od své profese „odskočily“, chyběla jim a snažily se k ní zase vrátit) a na rozdíl od žen z dělnických profesí, které někdy musely hledat oporu v rodině, tyto ženy dávaly naopak najevo, že samy jsou oporou rodiny v nejistých časech transformace (tedy opět prvek poslání, souběhu rolí v práci a rodině). I zde se však občas projevil názor, a to u starších respondentů, že společnost nevnímá tuto skupinu lidí tak dobře, jako dříve, což zřejmě souvisí s kritériem úspěchu jako bohatství, nikoli úspěšného vykonávání práce (odměňování u této skupiny není závislé od výkonu).

Byla jsem i zaměstnaná u kamaráda v second-handu, asi deset let, pak se mi ale zastesklo, bylo mi už čtyřicet, ta práce mě naplňovala, popovídat si, být hodná k pacientům, jsou vděčný, že jim pomáhám. Chodím i k lidem domu jim píchat injekce, to mě opravdu uspokojuje vnitřně. Ona je to hrozná práce, ale to mě baví, být ta „sestra v Kristu“.

Ve státní správě to mělo výsledky, lidi mě potřebovali. Dělal jsem u vojáků, byla to práce pro občany, byla jsem jako spojnice mezi civilistama a armádou. ... Jinak žádné další výhody, kontakty práce nenabízela. Nehledala jsem nic víc, žádný užitek.

Mám tam kamarádku, bezvadný kolektiv. Moje očekávání to splnilo, když vidíte člověka, který přijde a je úplně na dně, a pak odchází a je úplně v pohodě. Platové podmínky tam jsou hodně špatný, ale když to člověka baví, a já jsem na to fakt nadšená.

Sama si vyrábím pomůcky, připravuju se na hry. Rodiče vidí, co s dětmi děláme, pořádáme různé drakyády, mohou si s dětmi i zahrát, často ty rodiče jinak nemají čas.

Musíte rozlišovat mezi prací a soukromím. Já se jdu bavit, že bych myslela na tu práci doma, to ne. Musím stíhat rodinu, všechno, mám pocit, že to stíhám. Ve svém čase umím využít to mluvení s lidma, jdu na přítele nebo na rodiče už nějakou metodou, jako na ty pacienty.

Na otázku, jestli existuje nebo se v jejich profesi projevuje nějaká specifická národní mentalita, nebo jestli by vykonávání profese bylo odlišné v nějaké vyspělé západní zemi, odpověděla většina respondentů, že nemají zkušenosti, nebo si mysleli, že by to bylo velmi podobné. To potvrdovali i ti, kteří nějaké zkušenosti měli. Někteří si mysleli, že na Západě jsou dál, mají lépe zorganizovanou práci, management je na lepší úrovni, i mají lepší vybavení, ale nebylo to vnímáno jako diametrální rozdíl. Jedna respondentka zmiňovala lepší sociální systém. Nikdo si nemyslel, že by se měl na Západě výrazně lépe, což koresponduje s odpověďmi na další otázky, kdy vstup do EU je vnímán jako šance zejména pro vzdělanější a mladší, dravější lidi. Mentalita rutinních nemanuálních pracovníků je vůči těmto svodům imunní.

Jinde by vykonávání profese bylo stejné, musí to mít člověk rád, mít k tomu vztah.

Češi jsou asi zvyklí pracovat jinak. Máme 250 obchodů, všechno se připravuje ručně, i když s pomocí počítače, možná už jsou v tom na Západě dál.

Nemám zkušenosti, srovnání s cizinou, ale trochu vidím laxnost v práci, zjetost ve starých kolejích, nesnaží se nic inovovat, spíš jde o starší lidi.

Náplň práce by asi byla stejná, bylo by to podobné, i firma byla dřív součástí mezinárodního řetězce, funguje tam konkurenční prostředí, takže by to bylo asi stejné.

Zdravotníci by měli být všichni stejní. Jedna kolegyně byla v Anglii, tam mají lepší vybavení, plenky, pacienti nemejou, ale hygienické podmínky jsou horší, sestry tak nepečují o pacienty. Ale charakter sestry by měl být všude stejný.

Nelíbí se mi, že se posouvá hranice odchodu do důchodu, na Západě jsou na tom líp.

Hodnocení změn ve společnosti je, nepřekvapivě, u starších lidí poměrně kritické. Zejména je poukazováno na překotnost změn, nepřipravenost, růst nároků, nejistotu, uspěchanost doby, někdy i aroganci lidí, neschopnost zákazníků přijmout změny. Jedna z respondentek byla též přímo poškozena krachem banky. Často se objevovalo rčení, že „všechno nebylo dřív špatný“, že v některých věcech se mělo pokračovat, že se převzaly napřed ty špatné věci, nové zákony si politici vytvářejí podle sebe a pro své známé, atd. Lze říci, že této skupině stálost poměrů před rokem 1989 spíše vyhovovala, nikdo si nestěžoval na nedostatek zboží ani služeb, jak tomu bylo u dělníků. Šlo tedy o skupinu, která mohla svými rodinnými sítěmi obsadit výhodné (byť nižší) posty ve státní správě, bankovníctví, v ordinacích a podobně. Tím, že neměli ambice dosáhnout něco navíc, nevadilo jim ani, že ostatní neměli o moc větší šance než oni sami. Nicméně mladší respondenti v této skupině hodnotili změny ve společnosti naopak velice kladně, jako šanci dělat různé věci, možnost najít si vyhovující práci, mít otevřenou budoucnost, žít moderně. Zvyšující se nároky ve své profesi považují již za samozřejmost, a naopak se diví nepřizpůsobivosti starších lidí či klientů.

Všechno bylo moc hrr, pro pár jedinců to něco přineslo, ale ne pro ekonomiku, každý hrabe pod sebe, nekouká kolem, chybí v tom rozum, aby to bylo rozumný, hospodařilo se s rozumem.

Všechno nebylo dřív špatný, v těch věcech se mělo pokračovat. Něco se zlepšilo, zmizely ty nesmyslný hlášení, ale nakonec se zrušilo všechno.

Je uspěchaná doba, rodiče nemají tak čas na ty děti jako dřív, podnikají, je to uspěchaná doba.

Vzalo se ihned všechno negativní, strašně pomalu se přejímá to pozitivní, pracovní nasazení se přejímá jen pomalu. Zákony jsou špatný, politici to dělají pro sebe, pro svoje známý – na západě mají zákony objektivnější, už to tam platí nějaký léta.

Ať si lidé nadávají, ale tady bych na tu otázku spíše chválil. Rozhodně je to lepší než za komunistů, možnosti pracovní nebyly, soukromé firmy neexistovaly, člověk musel jít dělat někam k pásu, ta morální devastace byla hrozná, dneska to je lepší, je více možností se uplatnit.

Je to vcelku moderní město, je tu i satelit bohatejch lidí, snaží se to tu jít všechno dopředu, jsou tu supermarkety, jde to dopředu, nepadá to dolu, je tu spousta moderních věcí, když chcete jít na bowling, i když je to tu samozřejmě všechno v menším než v Praze.

Lidé se neradi učí nové věci – máme vyvolávací systém, nenaučili se to, očekávají furt to samé.

V souvislosti se vstupem do EU očekávají rutinní nemanuální zaměstnanci spíše zhoršení své situace. Obávají se zdražování, nových požadavků na vykonávání profese, přílivu cizinců a nárůs-

tu konkurence pracovních sil. Někteří mladší respondenti ale naopak zmiňovali nárůst příležitostí, jedna vychovatelka i uvažovala o práci v cizině, jiní se domnívali, že stejně už jsme součástí evropského trhu, takže se věci jedinež ještě více zjednoduší. Stejně jako u dělníků i v této skupině se vyskytl názor, že se vstupem do EU ještě vzroste význam vzdělání a znalosti jazyků. Vyskytl se i názor, že možná dojde i k odlivu mladých a studovaných lidí do ciziny, hlavně kvůli lepším platovým podmínkám.

Nastane odliv mladých lidí. Platové podmínky jsou špatné, hlavně studování půjdou dělat jinam.

Se vstupem do EU budou přísnější hygienické předpisy. Myslím, že podnikatelé nebudou mít peníze, ale neinvestovat bude krátkozraké.

Spíš to vidím negativně, bude to mít víc nevýhod než výhod, ceny půjdou nahoru.

Bude to spíš jednodušší, moc se nezmění, nemám žádné obavy. Jsme vlastně součástí mezinárodního řetězce, časopis vychází i jinde ve světě, lidé najednou nezačnou číst anglicky nebo německy.

Budou tu lidi z venku ochotný dělat za levnější peníze, Slováci, hlavně v těch technických oborech. ... Je potřeba ohlídat příliv cizinců, pak by to mělo být jedinež ku prospěchu.

Kdo bude umět jazyky, ten sežene práci snadněji po vstupu do EU.

Uvažuji, že bych se i na chvíli někde po EU podívala na stáž, hlídání dětí, ale ne na pořád.

Budeme muset mít organizaci sester, každá sestra po vstupu do EU musí nasbírat určitý počet kreditů, podle seminářů, musí se vzdělávat. Pokud nenasbírá body, půjde o platovou třídu míň. Není to spravedlivé, musí to dělat ve svém volném čase, neproplácí se to.

Na otázku, zda a jak by respondenti vedli při výchově své děti, odpovídali rutinní nemanuální pracovníci jinak než dělníci – všichni dotázaní zmiňovali potřebu vzdělání, jazyků, nebo alespoň práce, která bude děti bavit. Také se objevovala práce s počítačem jako dnes již nutný předpoklad k získání zaměstnání. Nikdo nemluvil o nutnosti brzké specializace, která by byla pro dítě obranou před ohrožením nezaměstnaností. Jedna zdravotní sestra uvedla, že by byla nicméně pyšná, kdyby její profese mohla být vzorem pro její děti. Tyto strategie bezpochyby souvisí se životními zkušenostmi dotázaných, kdy většina byla s prací spokojena, a nebyli tedy nuceni vzít práci, která by jim nevyhovovala. Nicméně i zde lze v doporučeních odhalit určité vylepšení vlastní životní strategie, která znamenala dát přednost jistotě příjmu a zaměstnání před snahou získat vyšší vzdělání, případně přijmout zodpovědnost za rozhodování či hledat nerutinní, odbornou profesi.

Snažila bych se s nima si popovídat, asi bych jim zrovna pedagogiku nedoporučovala, nedoporučovala bych jim obor, ale spíš stupeň vzdělání, maturitu nebo VŠ.

Vedoucí funkce ve státní správě mají vyžadované VŠ vzdělání, je lepší mít vzdělání, pokud člověk nechce zrovna podnikat. Po vstupu do EU bude i vyšší vzdělání lépe ohodnocené.

Hlavně aby studovaly jazyky, v tom je dneska budoucnost. Je nutno znát ten počítač, i pro holky, je to téměř všude.

To záleží na jejich zájmech, ale snažila bych se ho dotlačit tam, aby to mělo smysl, aby něco dokázal, vystudoval.

Myslím, že bych je mohl směřovat na nějakou školu, doufám, že si vyberou něco podobného jako já, ne že se vyučí elektrikářem, ale že nastoupí někam na asistentký místo, zkusí se vypracovat někam, kde se pracuje s informacema, to je jediný perspektivní.

Nechám je dělat, co budou chtít, když je to bude bavit. Mě taky nikdy nenutili. Naši říkali: „Ty seš ten člověk, kterej to bude dělat.“ Pokud by si vybraly mojí profesi, tak proč ne, naopak bych i byla hrdá, kdybych jí byla příkladem, ale nenutila bych jí.

Doporučila bych jim podnikání, živnosták, aby nemusely dělat na povel, jako musím já. Jinak bych je nechala, ať si dělají, co chtějí. ... Ani vzdělání není zárukou, je potřeba mít vztah k práci, je velká konkurence.

Distinkce skupiny rutinních nemanuálních zaměstnanců vůči ostatním socioprofesionálním skupinám není nijak vyhraněná, což plyne z jejich do určité míry nezávislého postavení (resp. závislého více na rutinních úkonech než na měnících se požadavcích nadřízených či kolegů). Potlačované konflikty, které vyplývaly u dělníků ze závislosti na konkrétních požadavcích zaměstnavatele nebo podnikatele, nejsou u této skupiny patrné, protože ona se řídí pravidly pro rutinní činnosti, které jsou obvykle dané, formalizované, a je potřeba je opakováním uvádět v každodenní praxi. K tomu je potřeba mít pouze vyhovující podmínky. Jen ojediněle se projevila i kritika podnikatelů za jejich nekompetentnost, ale to spíše ve vztahu k dělnickým profesím. Zdroje mentality a vědomí identity této skupiny se tedy zdají ležet mimo sociální změnu, tak jako rutinně opakované činnosti z principu změnám odolávají. Změna požadavků a struktury pracovního trhu však může samozřejmě tuto socioprofesionální skupinu ovlivnit – např. vyššími nároky na vzdělání, odbornost, znalost jazyků, větší konkurencí na otevřeném trhu pracovních sil v EU atd. Jedna mladá vychovatelka kvůli tomu i studovala při zaměstnání VŠ, považovala to pro svou budoucnost za výhodu. Úřednice na přepážce se naopak obávala, že její kvalifikace přestane časem stačit, stejně jako starší paní na recepci, která si stěžovala na rostoucí zátěž a stres. Mladší lidé a muži se těchto výzev bojí méně, než starší ženy.

Nároky se měnily, hlavně co se týká počítačů, ale nedělalo mi to problémy.

Podnikatelé si dovolují víc než politický pohlaváři. Mojí manželce podnikatelka neplatila pojištění a vyhrožovali jí. Dřív byly cechy, aby se neděly nějaký podvody, dneska nejsou žádný pravidla.

Zvyšování nároků se nebojím, ale asi tam není moc možnost postupu. V konkurenčních firmách to je na lepší úrovni. ... Už chci zůstat v tomto oboru, ale chci jít ke konkurenci, abych třeba využil jazyk.

Nároky se mění – počítače, školení, modernizace. ... Spíš se bojím, co bude, vzrostou nároky, bude muset být jazyk.

Taky proto studuji tu VŠ, bojím se přílivu zahraničních pracovníků. Vzdělání považuji za důležité.

Nemám možnost porovnání, ale zatím si myslím, že to je to nejlepší, co jsem mohl sehnat. Ostatní nabídky, co jsem měl, byly horší pozice. Jsem rád, že můžu nějaké znalosti ze školy ve své práci využít.

Pracuje se víc, nejistota je větší, jsou větší nároky kladený na lidi než dřív, je větší stres.

Kdybych se měla dnes rozhodnout, to bych volila jinak, hlavně bych se snažila jazyky. Nebyla jsem donucena okolnostmi, které tehdy nebyly.

3. Živnostníci

Ve skupině živnostníků bylo realizováno celkem 12 rozhovorů. Zastoupení jednotlivých lokalit, stejně jako pohlaví a věk respondentů, je v této skupině rovnoměrné. Profese reprezentující tuto skupinu byly: majitelka cestovní agentury, majitelka pobočky seznamovací agentury, majitelka salonu s pedikúrou, účetní poradce, prodejce počítačů, uklízečka, majitel obchodu, automechanik, pojišťovací agent.

Socioprofesionální skupina živnostníků bez zaměstnanců se vyznačuje zejména samostatností – „být svým pánem“ byla typická fráze této skupiny. Specializace práce je střední až vyšší, náplň práce je mezi jednotlivými živnostmi velmi různorodá, stejně jako dosažené vzdělání a manuální či nemanuální charakter práce. Jasná je však profilace pracovních činností na určitou oblast, ve všech našich případech šlo o služby, kde měl respondent svou klientelu, pro kterou byl odborníkem na svém místě. Častá byla nutnost zlepšovat služby, starat se o své klienty, prohlubovat si své znalosti ve vykonávané oblasti, být profesionálem.

Základem živnostenské mentality je tedy samostatnost, pracovat raději sám na sebe než být zaměstnancem, čemuž odpovídá ochota snášet nejistotu konkurenčního prostředí. V řadě rozhovorů byl zmiňován prvek doby jako příležitosti začít vykonávat něco nového, který byl někdy ještě umocněn špatnými zkušenostmi z předchozích zaměstnaneckých postů, nevyhovujícími podmínkami na pracovišti nebo zhoršujícími se vyhlídkami v předchozím zaměstnání. Na rozdíl od rutinních nemanuálních zaměstnanců, kteří řešili takovou situaci změnou zaměstnání a jen v okrajových případech považovali podnikání za alternativní strategii (v doporučeních svým dětem), živnostníci využili v takové situaci své sklony k podnikavosti, které u sebe zmiňovali jako charakteristické i pro období před otevřením živnosti. Tomu odpovídala i zkušenost s prací v cizině, kterou několik živnostníků po revoluci získalo. Nikdo z respondentů nezmiňoval, že by měl zkušenosti s podporou v nezaměstnanosti.

Člověk je pánem svého času, udělá si spoustu věcí sám. ... Záviděli mi, když jsem dělal v Německu, ale to byli většinou ti, co seděj v hospodách. Tak jsem jim říkal, ať si to tam jdou zkusit, když neumí slovo

Tabulka 5. Skupina živnostníků podle místa, pohlaví a věku

		Abs. počet	%
Místo	Praha	4	33,3
	Střední město	3	25,0
	Malé město	5	41,7
	Total	12	100,0
Pohlaví	Muž	7	58,3
	Žena	5	41,7
	Total	12	100,0
Věk	Mladší	7	58,3
	Starší	5	41,7
	Total	12	100,0

německy. ... Člověk k tomu musí bejt, musí hlavně chtít. Je potřeba se neustále zdokonalovat, dřív to byly akorát žigulíky. Chce to pročitat ty časopisy.

Pracoval jsem ve firmě, která vyráběla součásti různých kol. Jsem fanda kol, jezdím hodně na kole, takže jsme se s kamarádem domluvili před 10 lety a otevřeli si obchod. Předtím jsem dělal obchodního náměstka, firma vyráběla součástky na jízdní kola. ... Nejtěžší bylo se rozhoupat, jít to dělat soukromě – skončí příjem, nic jsme o soukromníčení nevěděli.

Tady je člověk svým vlastním pánem. Dělán to 4 roky, předtím jsem byl rok a půl zaměstnanec. Tam se člověk věnoval jedné věci, tady to je širší rozsah vědomostí, musím znát téměř všechno, je to náročnější, ale mě to baví. Báł jsem se, že budu furt sedět sám doma, ale musím chodit za klientama, starat se o to.

Byla jsem v Anglii a v Americe, tam jsem uklízela. Až tak se mi to nelíbí, ale považuju to za supr nápad a vynáší to. U nás to moc není, tam jsou na to lidi zvyklí.

Pracuji doma, mám klienty, které obcházím, projednávám za ně finanční záležitosti na finančním úřadě, sociálním zabezpečení. Mám k tomu vzdělání, poskytuje mi to i určitou volnost. Jsem pánem svého času, můžu si práci organizovat podle sebe. ... Nelituji, že jsem šel na živnosták, rizika jsou všude, musím si práci shánět sám, mám více klientů, takže nejsem tolik závislý, jako kdybych dělal v jedné firmě. Nepohodnete se se šéfem, a je konec. Takhle mám i vyšší jistotu. ... Byl jsem ve firmě, která skončila v likvidaci, pak u firmy, kde byly špatné poměry mezi lidmi, vůči podřízeným. To mě vedlo k tomu, že zkusím práci na živnosták.

Od roku 1975 mám baťovský kurz ve Zlíně; poctivě, teď už jsou to jenom 14ti denní kurzy. Dělán pedikúru, nejdřív jsme byly s holičema, po roce 89 to jsme to i vydražily, ale byly tam problémy s hygienou, tak jsem se potom udělala pro sebe. ... Měla jsem výhodu, že jsem měla svojí stálou klientelu, ty za mnou šli i na nové místo.

Tato skupina je na svou profesi hrdá, její prestiž odhadují vždy jako nadprůměrnou. Jedním dechem však většina živnostníků dodává, že velmi záleží na kvalitě poskytovaných služeb, šíři sortimentu, na neustálém zdokonalování se ve vykonávané profesi. Lidé se na ně obrací jako na odborníky, oni musí tuto svoji pověst neustále upevňovat, neustále o ni bojovat, „být klientům k dispozici 24 hodin denně“. S tím, jak postupně rostla konkurence, aniž se zvyšovala koupěschopnost obyvatelstva, se stává vykonávání živnostenské profese pro většinu respondentů čím dál tím obtížnější. To dobře koresponduje s již zmiňovaným prvkem doby, kdy v 90. letech bylo relativně snadné začít se samostatně výdělečnou činností, čehož využilo asi více lidí, než kolik se tím může reálně uživit. Podle samotných živnostníků vede rostoucí konkurence k postupnému zvyšování kvality poskytovaných služeb.

Tato zjištění odpovídají i tomu, že většina respondentů byla přesvědčena, že by vykonávání jejich profese bylo v jiné západní zemi snazší, protože lidé jsou tam zvyklí na služby vydávat více peněz. Objevila se také zmínka, že v české mentalitě není příliš zakořeněno, aby lidé dali vydělat svému sousedovi, spíš půjdou někam jinam. V zahraničí také existují přísnější podmínky pro vykonávání profesí, etické kodexy, u nás dostane podle některých respondentů živnostenský list „kde kdo“. Nao-pak u nás byla výhoda, že trh z počátku nefungoval, byl nedostatek zboží, takže bylo snadné začít prodávat, aniž se musely nabízet nějaké další služby (bylo tedy snadné začít). Několik respondentů, kteří měli zkušenosti z menšího města, vyslovilo i názor, že snadnější je podnikat v Praze, kde i ceny služeb a rabat jsou už podobné, jako ve vyspělých zemích. Navíc je prý kvalita služeb v Praze už na vyšší úrovni, nejde tolik o kontakty a známosti, jako na malém městě, ale o soutěž v kvalitě nabízených služeb, což je prý dáno větší anonymitou trhu.

Jde o to, aby tam byl ten osobní přístup, nedáváte jenom práci, dáváte kus sebe.

Myslím si, že služby jsou velice tlačeny na zvyšování úrovně, když se odhlédne od toho, že některé kanceláře zkrachovaly, tak prestiž stoupá, více klientů přijíždí spokojených.

Prestiž jde jasně nahoru, tady na malém městě se postupně dostáváme lidem do vědomí, trvá to ale několik let, funguje to tady přes ty kontakty. Oni mi říkají: Udělej to tak, aby to bylo dobře. A já znám jejich poměry, musím vědět, co ten člověk potřebuje. Naopak v Praze je důležitější odborná způsobilost, jde víc o kvalitu služby než o osobní kontakty, jsou to štouralové, pídí se po nejlepší službě pro ně.

Kdyby se tady opravovalo tak poctivě jako v Německu, tak by ta prestiž mohla být i víc. Ti, co to nedělají kvalitně, tak si to lidi řeknou, postupně odpadnou. Člověk se musí snažit, aby ty lidi měl, aby ta práce byla. V Německu, tam platí „náš zákazník, náš pán“, tady by se to mělo ještě hodně změnit. Spousta automechaniků to odflákne, ale takovej já zase nejsem. Získáte v tom oboru i spoustu známejch, máte stálý zákazníky, když jste dobřej.

V Německu by to asi vypadalo jinak. Když si čtu na internetu zprávy i třeba v Praze, co si účetní účtují, tak je to jinak ohodnocený.

Češi si řeknou: „Přeci nedám vydělat sousedovi, radši jdu někam jinam“. Venku si dávají i větší rabat, je tam větší koupěschopnost, musejí hodně prodat. Myslel jsem si, že bude větší koupěschopnost po těch deseti letech, jak nám tady slibovali, ale spíš je to naopak, lidi to dávají víc do potravin, spíš se to svírá.

Většinou jde o bohaté lidi, je to s nima na domluvě, stejně jako v USA. Možná Češi nejsou na úklidové služby tak zvyklí, nevyužívají mě tak jako v cizině, tam věděli, co za své peníze mají chtít. Tady nevědí, co mohou čekat, je to trochu snobská záležitost.

Prestiž se změnila pouze co do rozsahu sortimentu. Ten, co toho může co nejvíce nabídnout, tak má velkou prestiž. ... Lidé očekávají to, že když přijdou, tak že jim určitě poradím.

Změny ve společnosti po roce 1989 naprostá většina živnostníků vnímá pozitivně. Mají však dílčí výhrady plynoucí z povahy jejich profese – např. nemožnost dostat se k některým státním zakázkám, složité vyřizování věcí na úradech, nízká koupěschopnost obyvatelstva oproti slibům z 90. let. Naproti tomu vývoj podle většiny prospěl zejména oblasti služeb (i když stále ještě bude co dohánět), která dřív byla velmi deformovaná neochotou lidí pracujících ve službách se se svou profesí ztotožnit. Jde tedy o zmírňování distinkce od profese, která byla za typicky socialistický prvek zmiňována např. v práci L. Holého.² Samostatná živnost je respondenty vnímána jednoznačně jako prvek překonání takové distinkce, která však i nadále přetrvává u zaměstnanců ve službách. Jako příklad lze uvést respondentku, která vzpomínala na situaci, kdy odmítla přednostně přijmout jakéhosi komunistu z okresu, z čehož pro ni plynula od ředitele „přímo buzerace“. Nicméně zmírňování této distinkce se neděje rovnoměrně, Praha je v tom podle řady respondentů dál než menší města, což souvisí s vyšší konkurencí a koncentrací služeb v Praze. Podle jednoho respondenta i nadále přetrvává konflikt mezi občanem a státem, čehož důkaz spatřoval v neochotě lidí platit daně.

2 Holý, L. 2001, s. 26: „Normy vzájemné pomoci a slušnosti nebyly uplatňovány ve veřejné sféře ani v případech, že péče o druhé byla podstatou zaměstnání dané osoby. České návštěvníky na Západě obvykle upoutala vzájemná slušnost, návštěvníky Československa naopak překvapoval nedostatek péče a slušnosti při jakémkoli neosobním styku. Úsměvy byly jen pro komunikaci s přáteli...“

Byla to možnost začít něco jiného, co člověk dřív nedělal. Dneska už by to nešlo tak, jak to šlo dřív.

Podniká se mi dobře, akorát nesnáším úřady, tam když jdete něco vyřídit, to je problém.

Obecně s vývojem společnosti souhlasím, myslím si ale, že se nedostanu k některým zakázkám kvůli nevy-
psaným nebo neobjektivním výběrovým řízením. To člověka rozčílí.

Tendence je dobrá, ale řada věcí by se mohla dělat líp. Neustále se něco mění, člověk aspoň negeneruje,
když to musí furt študovat. Ale někdy by neškodilo, kdyby musel víc pracovat a míň studovat.

Určitě si myslím, že přetrvává konflikt občana a státu. 280 tisíc podnikatelů ročně neplatí daně, je tady
snaha se vyhýbat placení daní. V Čechách se to falšuje směrem k horšímu, v Americe se účetnictví falšuje smě-
rem k lepšímu, aby si lépe stáli na burze.

Bylo to lepší po roce 1989, dřív jsem se víc honila, člověk sice jenom dělal, nemusel se o nic starat, ale třeba
přišel nějaký komunista z okresu, přišel pozdě, tak jsem ho nevzala. A hned mě ředitel buzeroval, přímo buze-
race, že jsem ho neudělala přednostně. ...Lituju, že ta změna nepřišla dřív, už mi ubývaly síly, ale bylo to
fajn. Byla škoda, že za socialismu drobný živnostníci nebyli, malí živnostníci měli bejt, ty malý kadeřnice a to.
I se naučíte k těm lidem bejt jinej, i když my jsme museli z povinnosti, na nějakýho komunistu...

Asi už se to hodně zlepšilo, ale postrádám stále ještě kvalitu služeb. Postrádám, abychom byli trochu
pokornější, jak se říká, že Čech udělá spousty pro to, aby vymyslel něco, aby nemusel moc dělat. V obcho-
dech je spousta špíny, prodavačky se tvářejí nerudně, že je obtěžujete.

I když si obyčejný lid myslí, že se cestovní kanceláře nesnaží, tak se mýlí. Měla by být lepší kontrola
hospodaření těch kanceláří, nesnaží se okrádat, sdružení se snaží to vylepšit.

Ten boom byl hned po revoluci, lidé hodně cestovali. Teď ta ekonomická situace, jak to vláda vede, není
moc dobrá. Kupní síla obyvatelstva na malém městě je malá. Pokud to město má nějakou průmyslovou
zónu, kde si obyvatelé vydělají peníze, tak je větší pravděpodobnost, že je tam zase utratí, kdyžto tady nic tako-
vého není. Lidé musí dojíždět za prací do Příbrami, to nedělá každý. Jiná je situace v Praze, tam každý práci
sežene, koupěschopnost lidí tam je vyšší, pro služby by to je snazší.

Dokud nebyly supermarkety, tak se chodilo do krámků, těch tady bylo docela dost. Od té doby, co jsou
tu supermarkety, tak postupně ti malí podnikatelé ubývají, neudrží se. ... Lidé třeba některé z těch prodejců
znají osobně, když si padnou do oka, ale jinak lidé chodí do těch supermarketů a i tam mají akvaristiku, tak
proč by chodili do nějakého krámků. Cítíme to jako konkurenci, ale díky otci máme větší sortiment.

Se vstupem do EU se toho podle respondentů moc nezmění. Možná vzroste konkurence, budou
vyšší nároky na vykonávání profese, lepší pravidla, zklidní se proces změn souvisejících se slaďo-
váním legislativy. Na druhou stranu byl podle respondentů trh již dávno otevřený na Západ, takže
firmy, které sem chtěly přijít (jako např. supermarkety, které znamenaly nárůst konkurence), sem již
přišly. Objevil se i názor, že se postupně zvýší cena práce, protože ta je u nás velmi nízká oproti vyspě-
lým zemím, a že Češi budou víc cestovat a naučí se západním zvykům, např. v přístupu ve využívání
služeb. Jedna respondentka byla proti udělování občanství cizincům, spíše by podle ní vláda měla
podporovat české matky.

Na tyhle malý soukromníky to vliv mít nebude, ty tu svoji klientelu tady mají.

Zákony jsou národní, takže konkurence se moc neobávám, možná sem přijdou větší kanceláře. Vstup do EU přináší i větší přísnost, transparentnost zákonů. Chystají se mezinárodní certifikace, bylo by to mezinárodně uznávané, to bych se určitě přihlásil.

V EU je pouze uznávané podvojně účetnictví, to by mělo být pro všechny, takže každý bude muset na to někoho mít, tím budou větší nároky kladené na tuto profesi, i ve firmách.

Netuším, jak to bude s účetnictvím, možná tu bude víc cizinců, bude víc práce. Češi budou víc cestovat, naučí se cizí přístup ke službám, budou přístupnější novým službám. I v zahraničí mají střední vrstvy víc peněz, tady zatím jen bohatí.

Vstup do EU nic moc neovlivní, možná se změní cena prací, v Německu stojí práce víc než tady. Firmy už jsou provázané, naše firmy se i snažily uvážet do Německa, německé firmy nešly sem, ač mohly, takže si myslím, že se nic moc nestane, ostatní se stejně už teď vozí z Asie.

České zákony se už přibližují směrnicím EU, příprava tam je jasná. Něco zásadního neočekávám. Bude pak muset být podvojně účetnictví, ale princip zůstane.

Byla jsem v Praze na veletrhu, tlak tam je, snaha o novelizaci zákona pro lidi, kteří pracují na trhu cestovního ruchu. Chybí tu koordinace mezi sdruženími cestovního ruchu a ministerstvem, ještě se to musí sladit s legislativou EU, neustále se to uvijí. ... Otevření trhu se až tak nebojím, je to paradox, dřív jsme chtěli konkurenci, teď se jí někteří cítí ohrožení. Konkurenční prostředí bude složitější a ostřejší než doteďka. Bojím se, aby agentury nemusely být pojištěny, na to bych neměla, nevím, jestli v EU to tak je.

Změní se to až za pár let, ale spíš konkurence ještě vzroste, nemyslím si, že by to mělo nějaké dobré výhledy.

Totálně nesouhlasím s udělováním občanství cizím státním příslušníkům, místo aby vláda podpořila domácí populaci tím, že by maminkám na mateřské vylepšili tu almužnu.

Doporučení, které by respondenti dali svým dětem, se v této skupině často liší, tak jako se liší vykonávané činnosti a vzdělání respondentů. Opakuje se důraz na vzdělání, které by mělo být co nejvyšší, a teprve potom by měla následovat nějaká konkrétní specializace. Opakuje se i motiv práce, která by měla lidi bavit, ale přidružuje se k ní doporučení, že je potřeba být v jejím vykonávání nadprůměrný, úspěšný, stále se zdokonalovat. To lze považovat za prvek soutěživosti, který v mentalitě rutinních nemanuálních zaměstnanců chyběl. S tím souvisí i zcela nové doporučení, totiž pokusit se získat zkušenosti v cizině. Pokračovat v rodinné firmě (týkalo se manuálních profesí) by respondenti doporučovali pouze v případě, že by jejich děti prokázaly nadprůměrnou zručnost a že by to samy chtěly dělat. Za vliv doby lze považovat zmínku rostoucí konkurence, která po boomu v pojišťovnictví snižuje vyhlídky na uplatnění ekonomického vzdělání (tj. po restrukturalizaci pracovního trhu budou potřeba jiná zaměstnání, než jaká teď vypadají lukrativně).

Syn je spíš přes počítače, automechanika i chtěl původně dělat, ale to jsem mu řekl, ať si rozmyslí, není to žádný ažůro, bude dělat celej život rukama. Přeci jen bude mít maturitu, když nebude vyloženě blbej. ... I bych se rodinné firmě nebránil, ale musel by být hodně zručnej. Vyloženě na něj netlačím, kdyby se chtěl kluk i vyučit, tak to může po maturitě.

Tu samou profesi by jim nedoporučil, spíš aby se dobře učily, šly studovat, do ciziny. Na pokračování firmy

nějak nelpím, i kdybych já sám měl nabídku, tak bych odešel. Neberu to jako rodinnou firmu. Člověk by neměl dělat furt to samé.

Určitě aby studovaly, neříkal bych jim, co mají dělat, ale měly by to dělat na nějaké vysoké úrovni, aby nezapadly do průměru.

Nechala bych to na nich, mám to doma liberální, tak bych to dělala stejně. Budu jim doporučovat cestovat a poznávat nové věci, kulturu. ... Možná bylo dobré, že tím, že naši necestovali, tím víc mě nutili ven.

Asi bych je vedl k počítačům, ale ať si vyberou, určitě by měly dělat vysokou školu, a v průběhu studia aby se rozhodly, co dál. Je hlavně potřeba učit se nové věci.

Řekl bych jim, jaké výhody a nevýhody té profese jsou. Formuloval bych to tak, že je lepší mít vzdělání, než že musí mít vzdělání.

Doporučovala bych to, vnučka je taky manuálně zručná, sice na jinou profesi, ale hlavně, že jí to baví. ... Jde o to, aby tu svou profesi dělaly dobře, pak je to perspektivní. I když oni to dneska všechno vezmou na stroje, ale vždycky se najde někdo, kdo chce něco jiného, co není běžného. Kdo bude dělat poctivě, to bude třeba.

Měly by dělat něco, co jim půjde, aby v tom byli dobří. Bavilo by mě i dělat v marketingu, tam ta presiť taky roste, je to potřeba. Líbilo by se mi, kdyby syn se tomu věnoval, ale manželka mám zemědělce, takže nevím, jestli syn nebude po něm. ... Každý přeci nemusí mít VŠ, protože kdo by pak pracoval?

Těžko říct. Snad aby dělaly, co chtějí, snažil bych se ho podporovat v jeho zájmech. Tohle má budoucnost, ale spousta lidí bude ekonomů, právníků, taky pak neseženou práci.

Distinkce skupiny živnostníků není konfliktně zaměřena proti žádné jiné socioprofesi skupině, což je dáno samostatnou povahou jejich činnosti. Nejsou v konfliktu se zaměstnanci, protože žádné nemají, vyhraňují se však právě vůči této skupině, do které většina dřív patřila, než se rozhodli udělat potřebný krok k samostatné živnosti (sami chápou svou živnost jako zmírňování distinkce od profese, která se zde za socialismu utvořila; tato distinkce stále přežívá u zaměstnanců, zejména ve službách). Vůči zaměstnanecké pozici směřovali také hlavní výhody své profese – být svým pánem, vybírat si zakázky, klienty, rozhodovat o své pracovní době, nehádat se se šéfem atd. Značná je identifikace se svou (relativně nově vzniklou) socioprofesi skupinou, podobně jako u podnikatelů – živnostníci se vzájemně často znají, zejména na menších městě, vědí o sobě a podle svých slov se snaží si i pomáhat, nebo se naopak distancují od svých nepoctivých kolegů. Tato kolegalita někdy souvisí též s oborem živnosti, který byl dříve pro respondenty buď zaměstnáním, nebo koníčkem. Například, směna akvariálních rybiček fungovala již za socialismu a po roce 1989 se pro některé stala i samostatným povoláním – jde tedy o jakousi profesionalizaci zájmů. Ze začátku někteří živnostníci pociťovali závist svého okolí, byli automaticky považováni za milionáře, což se postupem doby mění, i když závist byla v rozhovorech zmiňována jako přetrvávající prvek několikrát, zejména na menších městech. Objevil se zde i prvek doby, že práce na živnostenský list byla do určité míry módou, a že dnes by již rozhodnutí jít pracovat „na živnosták“ nebylo tak jednoduché. Určitý náznak konfliktu se projevoval vůči státu (sociální stát, vysoké daně), tento náznak se pak plně rozvine u podnikatelů.

Zdroje utváření mentality této socioprofesi skupiny leží tedy zejména v příležitosti, kterou tito lidé dokázali po roce 1989 využít. Tím se také odlišují od svého okolí, což může vyvolávat závist. Zejména mladší respondenti však již drobné podnikání považují za samozřejmou alternativu k zaměstnaneckému statusu či nějakým brigádám na škole.

Každý, kdo odešel z fabriky a šel podnikat, otevřel si krám, tak byl tady v očích lidí milionář. Dneska už na to spousta lidí nahlíží jinak, ale závist je furt.

Ti, co to nedělají kvalitně, tak si to lidi řeknou, postupně odpadnou.

S ostatními živnostníky si vycházíme vstříc, známe se všichni, není jednoduché mít živnost. Bylo by dobré mít nějakou organizaci, cech, mohli bychom si řadu věcí prosadit.

Nejdřív práce jako zaměstnanec byla dobře placená, byla řada výhod, proto jsem neměl motivaci odejít. Pak se to začalo zhoršovat, až nevýhody převážily.

Cítím se jako prodejce akvaristiky, znám i ty ostatní lidi, kteří prodávají. Byla doba, kdy hodně lidí začalo s chovem rybiček, i s prodejem, hodně lidí, co to měli nejdřív jako koníček, pak začali i s prodejem. Tím se ale vytvořila velká konkurence, teď se snažíme všichni udržet.

V žádném případě ale nesouhlasím s nějakým sociálním státem, který by podporoval nezaměstnané.

4. Odborníci

Ve skupině odborníků bylo realizováno celkem 10 rozhovorů. V zastoupení jednotlivých lokalit převládá Praha. Mírně převládají i ženy nad muži a mladší nad staršími – většina starších mužů odborníků totiž nakonec skončila v kategorii manažerů. Profese reprezentující tuto skupinu byly: lékař, zubař, učitel na střední škole, redaktorka, úřednice na ministerstvu, knihovník. Všichni odborníci měli minimálně vysokoškolské vzdělání.

Socioprofesionální skupina odborníků se vyznačuje zejména dlouhotrvajícím zájmem o vykonávání určité odborné profese – „byl to obor zajímavý, kterej by mě mohl bavit“, proto ho vystudovali. Specializace práce je vyšší až vysoká, jde o jednu oblast, ve které jsou profesionály. Ačkoli jsou většinou zaměstnanci (kromě 2 doktorů, kteří měli soukromé praxe, ale i u nich je odbornost na prvním místě), obětují své profesi i svůj volný čas, je to pro ně koníček a zároveň celoživotní náplň. Společná je všem nutnost neustále rozvíjet své odborné znalosti, mít kontakty s děním ve svých oborech, reagovat na změny

Tabulka 6. Skupina odborníků podle místa, pohlaví a věku

		Abs. počet	%
Místo	Praha	7	70,0
	Střední město	2	20,0
	Malé město	1	10,0
	Total	10	100,0
Pohlaví	Muž	4	40,0
	Žena	6	60,0
	Total	10	100,0
Věk	Mladší	6	60,0
	Starší	4	40,0
	Total	10	100,0

a uvádět je svou samostatnou činností do praxe. To je zásadně odlišuje od rutinních nemanuálních zaměstnanců. Někdy lze u této skupiny zaznamenat i vliv rodičů na volbu povolání.

Základem mentality odborníků je tedy odbornost a profesionalita. Samostatnost se v jejich práci předpokládá, takže i když jsou zaměstnanci, mají v tomto podobnou zodpovědnost za svá rozhodnutí jako živnostníci. Jsou však více vázáni pravidly organizace, nastavením oborového systému či etickými kodexy nežli živnostníci (kteří si ostatně na nedostatek oborových pravidel stěžovali). Ke střídání zaměstnání dochází u odborníků minimálně, ke střídání oboru nedošlo u nikoho z nich, u některých však došlo ke změně specializace v rámci oboru. Řada odborníků měla představu, jak pracují jejich kolegové na Západě, ať už proto, že část jejich spolužáků z dob studia na Západ odešla, nebo v důsledku možností různých stáží či profesních kontaktů na mezinárodní úrovni.

Ačkoli málokdo z odborníků byl spokojen s tím, jak to v jejich profesi funguje, zejména v důsledku omezení profese nastaveným systémem či pravidly organizace, nikdo neuvažoval seriózně o odchodu z profese. Investice, kterou odborníci museli vložit do svého vzdělání, se zdá být velmi zavazující. Častá nespokojenost odborníků směrem k nastaveným pravidlům a fungování profesního systému, v jehož rámci mají pracovat, plynula zřejmě z toho, že ačkoli sami neustále svou činností realizují změnu směrem k nové praxi, svět kolem nich se nemění zdaleka tak rychle. Zde je nutno podotknout, že většina odborníků zmiňovala případy svých kolegů, kteří (spíše již dříve, v 90. letech) z oboru odešli, aby se věnovali něčemu lukrativnějšímu. Systém tyto lidi příliš omezoval, zejména co se týče finančního ohodnocení. Na to si ostatně stěžovali všichni a kladli nízký příjem do opozice k vysoké prestiži.

Měla jsem od dětství, že bych chtěla pomáhat lidem. Chtěla jsem jít dělat na gynekologii, tam ale nebylo místo, tak jsem šla na chirurgii. Ale pro ženskou s rodinou to nešlo, bylo to příliš časově náročné. ... V roce 1977 jsem dostala nařídenu, že musím na obvod. V roce 1993 se u nás všichni doktoři rozhodli, že budou soukromí. Chtěla nás nemocnice, ale zůstala jsem jako soukromá obvodní doktorka. ... Vliv na soukromí je nepříjemný, ale nedá se s tím nic dělat. Třeba v neděli večer lidé volají, a já musím jít. Je to vyčerpávající, jsem ale spokojená. Ale už bych si to podruhé nevybrala.

Denně dojíždím, na to si člověk zvykne. Má to svoje pozitiva, je to fakultní poliklinika, doškoluje se tam. Trpí tím ale moje rodina, jsem celý den pryč... Musím si neustále hledat informace, snažím se studovat v práci, když sloužím. ... Vliv rodiny byl, otec byl ve zdravotnictví, to byla výhoda.

Po střední škole jsem byl rok na civilce, pak jsem obcházel dny otevřených dveří, chtěl jsem ještě studovat. Knihovnictví mě zajímalo, protože mám rád literaturu, hodně čtu, navíc je to spojené s těmi počítači. Rodiče chtěli, abych šel na VŠ, říkali mi, že budu mít lepší uplatnění do budoucna.

Vliv rodičů byl spíše na tu sociální práci. Maminka byla hodně veřejně aktivní. Tam mě nejprve neuznali, proto jsem šla na ekonomku. Je to taková exaktní věda, jsem ráda, že jsem to vystudovala. ... Jazyky, rozvíjet se – to od toho očekávám, jsou tady na to i kurzy.

Baví mě to, postup je stejný, ale obsah těch knih je pestrý, není to rutina. Původně jsem chtěla jít učit, ale řekla jsem si, že na to zřejmě nemám nervy. Pak jsem objevila tu redaktorku, s tím jsem spokojená a změnu neplánuju.

Chtěla jsem pomáhat dětem. Jako dítě jsem byla v nemocnici, tam se mi líbilo, chtěla jsem být doktorkou. Trochu tam byl i vliv doby, maturovala jsem v roce 1989, hodně se toho změnilo. Pak už bylo zaměření jen

na odborné předměty, byla jsem ráda, že se nemusím učit ruštinu. ... Jsem typ workoholika, nevdá mi to, ale nedá se to moc plánovat, je v tom velká odpovědnost a nutnost neustále se učit nové věci.

Chtěla jsem dělat přírodní vědy nebo biologii, bylo nás víc na gymnáziu, kdo chtěli jít na medicínu, proto jsem se rozhodla, že to taky zkusím. Přišlo mi na tom dobré i to, že člověk to může použít i sám pro sebe, kdyby se dostal do nějaké mezní situace, tak si bude umět poradit. Budu mít názory na zdraví, co budu potřebovat. ... Připadá mi, že kdyby člověk neměl jinou životní náplň, tak tou medicínou vyplní celý svůj život. ... Pokud člověk přijme to, že studovat nové věci je časově náročné a namáhavé, tak Vás to obohatí, je to zajímavé, pomůže Vám to vyřešit nějaký problém.

Člověk, když se tam hlásil, tak si myslel, že by ho ta profese bavit mohla, ale neuměl si představit, jak v reálu funguje vztah lékař – pacient, to zjišťoval až v praxi. ... Málokdo to šel dělat, aniž by si myslel, že k tomu bude mít nějaký vztah. Ten, kdo to chtěl dělat vysloveně jenom pro ty peníze, ten v prvních letech po absolvování školy utek; od nás z járu to bylo tak 20 %, tam to dělali na úplně jiný kvalitativní úrovni a v první řadě za úplně jiné honorář. Ten, kdo tu byl vázanej nebo měl silnej vztah k tý profesi, se snažil dělat to v rámci těch možností co nejlíp.

Tato skupina je na svou profesi poměrně hrdá, její prestiž odhadují vždy jako nadprůměrnou, její odměňování však považují za nedostatečné. Na jedné straně stojí vzdělání a odbornost, což jsou tradičně uznávané hodnoty v české společnosti, na druhé straně stojí závislost odměňování na nastavení profesního systému, který je však často považován za špatný. Lépe na tom mohou být odborníci ze soukromé sféry, což ukázal i určitý rozdíl mezi soukromými a státními lékaři, nicméně i redaktorka, pracující v soukromé firmě, poukazovala na přežívání lidí i způsobu práce a odměňování z dřívějších – šlo o velké nakladatelství, sama prošla i nakladatelstvím menším, které bylo již jiné (nicméně zkrachovalo). Tato svázanost systému s minulostí se např. u lékařů projevovala i v pocitu, že jejich prestiž je nižší kvůli tomu, že zdravotnictví bylo zadarmo a lidé nejsou zvyklí si za své zdraví platit a starat se o ně (lékař je tu od toho, aby to vyřešil, a neměl by za to nic chtít; pokud udělá chybu, je to okamžitě medializováno), což platí podobně u učitelů (dřív nesměl nikdo proti učitelům nic říct, dnes jsou pod větším veřejným tlakem). Jde o určitou devaluaci autority, kterou lékaři a učitelé vždy představovali. Ovšem ve společnosti, kde se cení peníze (a všechno, co se za ně kupuje), lze těžko očekávat nárůst prestiže služeb, které jsou poskytovány zadarmo a všem stejně. Proto v 90. letech prestiž těchto profesí podle jejich zástupců poklesla. Tento pokles zřejmě nepotkal odborníky ze soukromé sféry, kde je odměňování více vázáno na pracovní výkony (to bylo znát i u soukromých lékařů), případně odborníky z oblasti moderních oborů (informační technologie).

Většina odborníků si nemyslela, že by vykonávání jejich profese bylo v jiné západní zemi snazší, spíše by existovaly určité rozdíly dané národní tradicí a rozhodně by byla jejich práce lépe finančně ohodnocena. Jde o to, že u nás se materiál kupuje za evropské ceny, standardy péče jsou se vstupem do EU nastaveny na evropskou úroveň, ale ceny služeb (tedy i cena práce a její odměňování) jsou daleko nižší než na Západě. Systém řízení a odměňování je to, čím se liší práce odborníků u nás a v zahraničí. Rozdíl bude tím vyšší, čím méně byly v té které organizaci zavedeny principy odměňování podle výkonu. Nejmenší rozdíl bude pravděpodobně u zahraničních firem, kde principy organizace a řízení byly již převzaté ze zahraničí. Jinak je zřejmé, že odborníci musí být co do profesních kvalit na podobné úrovni jako jinde ve vyspělých zemích, musí však vykonávat svou profesi s nižší mírou jistoty (zejména finanční). Protože však většinou berou svou práci jako nenahraditelné poslání, přizpůsobují se podmínkám, jak se dá, aby svoji odbornost dokázali zachovat a rozvíjet.

Jinde by bylo vykonávání profese stejné, jsme tady na dobré úrovni. Děláme to, ač na to vlastně nemáme – zdravotní pojištění a úhrady pojišťovny nejsou schopné pokrýt něco tak náročného, těch lidí jsou mraky a přesto se to musí dělat. Používáme na to různé finty.

Lze to charakterizovat slovy „hodně práce, málo peněz“. Rodiče dneska, když jejich dítě přinese špatnou známku, tak řeknou, že učitelka je blbá. Nějaká účta, co byla, tak dneska to vůbec nevnímám. Pamatuju se na vyprávění dědečka, problémy v obci řešil farář, starosta a učitel. Dneska už učitel nemá ten kredit, možná i tím, že v oboru pracuje mnoho žen, ty nemají tolik energie vstupovat do veřejného života. ... Na Západě to bude podobné, možná tam bude lepší odměňování, možná ale jen na vyšších postech. Dnešní společnost si víc váží těch, co víc vydělávají. Prestiž by měla být vyšší, v 90. letech se snižuje.

Je to vyčerpávající, jsem spokojená, ale už bych si to podruhé nevybrala. V Německu si myslím, že by bylo vykonávání profese jiný – bohužel tady pan doktor není dostatečně vážen, ať už platově, nevím, jestli postavením, ale platově určitě, zejména státní doktor, to je tragédie. A taky co si lidi dovolej k tomu doktorovi, to by si venku nedovolili.

Záleží na tom, jestli to je nové progresivní nakladatelství nebo socialistický podnik. V tom je velký rozdíl. Záleží na tom, kdo to řídí. Jinak by asi nebyly velké rozdíly, jsou hlavně velké individuální rozdíly mezi lidmi.

Mentalita existuje určitě, všichni si myslí, že péče je zdarma, že zdraví dostanou zdarma, nechtějí pro to nic udělat. Na Západě jsou pacienti uvědomilejší, asi ne všichni, ale víc. Mají tam jiný systém pojištění, bonusy, když nejsou moc často nemocní, tím jsou motivováni. U nás tohle není, dochází tím vyloženě ke zneužívání zdravotní péče. Dřív se hlásalo, že máme zdravotnictví a školství zadarmo, tím se snižovala hodnota toho, každý si myslel, že to je zadarmo.

Dřív byla prestiž vysoká, i zájem o studium byl vyšší, ale lidé mají dneska jiné hodnoty. Dřív na tom byli lidé finančně stejně, i víc si svého zdraví vážili.

Je to horší, než to bylo, ti ředitelé měli dřív politickou moc, ale dneska mají moc ekonomickou, vůbec nemusí nic zdůvodňovat, komu dají odměny a tak. Není pravda, že je nedostatek peněz ve školství, ale jsou špatně rozdělovány. ... Prestiž se snížila co do mzdy, to snižuje prestiž, jinak to má stále svojí hodnotu ve společnosti. Protože je těžké stanovit objektivní kritéria úspěšného kantora, hraje mimořádnou roli osobnost ředitele školy – to ale u nás nefunguje.

V Německu se klade při výuce velký důraz na praxi, musí umět všechny úkony z praxe. Vedou ty lidi k té praxi, řekl bych, daleko líp. Tady ten doktor je univerzálnější, než jenom zubař, musí mít státní zkoušku z interny a z chirurgie, což ty Němci nemusej, ale o to víc času věnují té vlastní profesi zubaře. Tady se zatím pořád jede v těch kolejkách, který jsou historicky daný.

Trh tady funguje, co se týče materiálu, já musím i platit sestřičku. Ceny materiálu a techniky jsou světové, ale prodáváme to za ceny český. Každýho 15. se přitom klepu, ne jestli nám pojišťovna zaplatí včas, ale jestli vůbec. Pak nám hrozí druhotná platební neschopnost. Na Západě tyto problémy nemají, ale zase tam mají své starosti.

Změny ve společnosti po roce 1989 vnímá většina odborníků sice pozitivně, ale s výhradami. Výhrady se týkají právě přezívání minulosti jak v profesních systémech, tak v myšlení a jednání lidí. Navíc je zřejmé, že doba nepřinesla prostě automatickou změnu k západním modelům, nýbrž spíš jakési hybridy minulosti naočkované převzatou moderní současností. Závislost na minulosti (path-

dependency) sice funguje, ale v mnohdy absurdní interakci s realitou přítomnosti. Zatímco dříve se muselo na některé lékařské zákroky čekat a jedinou šancí byl systém známých a úplatků, dnes mají někteří lidé pocit, že buď má být všechno zadarmo a automaticky, nebo že za peníze lze všechno a lékař musí vyhovět. Únikem před minulostí jsou pro odbornost opět soukromé firmy (kde alespoň diktát peněz funguje jako neskryvaný princip – jako v případě nakladatelství), různé formy sponzoringu (které pomáhají v oblastech, které si na sebe nemohou vydělat – péče o děti), nebo volba oborů méně svázaných s minulostí (počítače, práva). To jsou zároveň také obory, které by respondenti doporučovali nejčastěji svým dětem. Tato určitá skepse se však opakuje častěji u starších odborníků než u mladších lidí, kteří vidí na změnách spíše to pozitivní.

Úplatky fungovaly, když jste na ten můstek musel čekat rok, tak lidi sháněli, jak se k tý péči dostat. Dneska co já můžu tomu člověku, i když mi dá pár tisíc navíc, co já mu můžu nabídnout, co by si nemohl zaplatit. Poskytnu mu všechny možné výhody. Tohle je pryč.

Měla jsem pozitivní očekávání, ale změnilo se to k horšímu. Rodiče i žáci jsou agresivnější, nerespektují člověka jako takovýho. Uklízečka pro ně třeba vůbec není partner. Dřív byla úcta k dospělým, nyní chybí, a zhoršuje se to.

Možná zas ta mladší generace se na to dívá jinak, ale moje generace je tím ovlivněná. Myslím si, že se to rozplizne, žádné vyrovnání s minulostí nebude. Doplatí na to i generace, která tohle dopustí, zpomaluje to všechny očišťovací procesy. Vím i jak to chodí ve světě, jsou tam i špatné věci, ale Němci taky měli takový trauma, ale tam už to odplynulo. Bojím se, že u nás to bude delší, 10–15 let.

Hodně redaktoři spjatí s režimem nemůžou dneska najít práci, ví se o nich. ... Dneska už je to jiný, všechno je to o penězích, když někdo chce vydat knihu a má na to, tak mu jí vydáme, obsah nikdo nehodnotí.

Lidi pochopili, že to lékařství je víc pro ně, že nemusí dávat úplatky. Dřív si lidé mysleli, že musí mít známé nebo dát úplatky, dneska je všechno průhlednější, i je víc informací. I pro doktory je to lepší, dřív bylo všechno rozdělené na kapitalistický a socialistický blok, některé přístroje a léky byly nedostupné, dneska je to sice o penězích, ale to se dá překonat. Pomáhá nám i sponzoring.

Prestiž by měla být vyšší, snižuje to z minula ta dostupnost, nebo i chyby lékařů „špatná ledvina“, to se medializuje. Ale naopak když se něco povede, tak se to bere jako samozřejmost.

Řada lidí je pasivních a nechce přijmout zodpovědnost za rozhodování, řeknou: to musíte vědět vy, co se teď má dělat. V tom si myslím, že se ta doba mění, že ty lidi by měli být informovaný a podílet se na tom rozhodnutí. Lidi chtějí přijít nemocný a odejít zdravý. ... Je velká chyba, že zdravotnictví neprovedlo žádnou koncepční změnu, ta měla přijít krátce po revoluci. Lidi si vůbec nevážej zdraví, je tak strašně v povědomí, že zdravotnictví má být zadarmo, že i lidi, co se mají dobře, tak když mají dát za léky 300, tak mají pocit, že je o ně někdo připravil, když jdou do restaurace za 300, tak to vůbec neřešej, jsou spokojení. Dřív byli lidi schopný dát hory doly za zahraniční lék, dneska ne.

Někteří lidé si myslí, že peníze zmůžou všechno. Třeba se mi stalo, že rodiče měli nemocné dítě, mysleli si, že když si dovezou zahraniční léky, tak si pomůžou. Myslí si, že si tu péči můžou koupit. Ale pak zjistí, že to je nesmysl, účinná látka je stejná v Coldrexu i acylpyrinu.

Od roku 89 se v profesi změnilo všechno, k horšímu. Problém je vedení školy – jinde to může být jiné, ale problém je v tom, že po roce 89 ti, kteří vládli, vládnou zase. Konkurzy po r. 89 byly všechny domluvený,

ředitelé jmenovali své zástupce, od té doby je to pořád stejně, jsou neodvolatelní. Neexistují rekonkurzy, to je záměrné, všechno je to o známostech. Byl jsem i v komisi ministerstva, navrhoval jsem ty rekonkurzy, ale neprošlo to.

Po roce 89 se vztah k pacientům rozhodně změnil, člověk je tu víc svým vlastním pánem, než byl v té státní ordinaci, na vás je, jak budete ochotnej si utáhnout ten pásek, aby ta ordinace měla to, co má mít. ... Možná se vám to bude zdát málo etický, ale vy se tím také žijete. Ten člověk, vy mu jednak pomáháte, ale on vám taky přináší peníze. Není to jako za socialismu, kde jste měl peníze pořád stejný, motivaci žádnou jinou, než že jste chtěl těm lidem udělat v puse něco hezkýho, jste vlastně neměl. Dneska samozřejmě už jí mám, čím víc práce udělám, tak to poznám na svém příjmu. Ale zas se to nesmí přehnat, aby zůstala ta kvalita. My jsme se to učili po roce 89 nějak vybalancovat. Ale ta příležitost, tu vidím jako velikej přínos. Ten start a ta myšlenka byla dobrá.

Měly by být vyvážený zájmy pacienta, lékaře a státu, ale bohužel poslední léta (ze začátku ne, to byl každej nadšenej), dneska má jedna složka pocit, že funguje na úkor druhý. Souvisí to i s tím, jak se tady střídaly vlády, věci, než aby se řešily, tak se radši odsouvaly. Ve státních zařízeních, když se někdo ozve, tak tam stát ty peníze přisype, většinou na úkor těch druhéjch, tý soukromý sféry. ... Jsem hrozně zvědavěj, kdyby se našel někdo, kdo by si v tom systému udělal inventuru, řekl by, jsme tady, chceme tam, a musíme pro to udělat to, to a to.

Vstup do EU podle odborníků žádné výrazné změny nepřinese. Z dílčích změn bylo zmiňováno omezení přesčasů, možnost větší konkurence, lepší cestování, možnost lepšího uplatnění pro ambiciózní lidi, změna legislativy či nutnost přijmout hygienické normy. Nikdo z odborníků neuvažoval, že by v souvislosti se vstupem do EU odešel do zahraničí. Byla zmiňována již dosavadní provázanost některých pracovišť na mezinárodní úrovni.

Třeba ve špitále mají spoustu přesčasů, budou to muset omezit, jsou v současnosti zneužívaný.

Jsem zastáncem vstupu, v pracovním životě toho moc neočekávám, ale v osobním životě čekám lepší možnost cestování, míň papírování. Pokud jde o práci, tam již spolupráce evropských knihoven dobře funguje, nebude to velký posun.

Určitě už se toho hodně změnilo, bezdotykové baterie, není to moc vidět, je to pozvolné. Jediné, co by se mohlo změnit, a ovlivnilo by to každého člověka, je deregulace, ale to je politický krok.

Nic jsem nezaznamenala, je to tam tak zavedený, že s tím nezamává nic. Jinak si myslím, že ambiciózní lidé budou mít možnost se víc prosadit. Sama o odchodu do zahraničí ale neuvažuju.

Určitě se to změní, bude volný pohyb lékařů od nás na Západ, k nám přijdou lidé z Východu. To není dobré, sníží se tím úroveň péče u nás. Záleží na ředitelích nemocnic, koho si dovolí přijmout. Už to je třeba i mezi zdravotními sestrami.

Nebude to mít velký vliv. Existuje tam jazykový limit, možná se to bude týkat jen některých oborů (anesteziologové).

Možnost, že se to změní, bude přijetí legislativy ohledně „rad školy“. Nemůžou sice odvolat ředitele, ale můžou kontrolovat věci, které kontroloři z ministerstva nikdy nemůžou zjistit. Oni jdou kontrolovat, přitom jdou spolu na kafe. Ta rada školy by měla dávat podněty zřizovateli, co by měl prošetřit.

Už se prakticky změnilo, nutnost přijmout hygienický a jiný normy EU, což znamenalo pouze výdaje, do příjmů se to nepromítlo, takže zatím se nás to dotklo spíše negativně.

Doporučení, která by respondenti dali svým dětem, jsou dost často ovlivněna právě pocitem disproporce mezi vloženými náklady na svou odbornost a nedostatečným finančním ohodnocením. Proto se často objevuje odrazování od volby vlastní profese a spíše směřování doporučení jednak k náročným, ale lukrativnějším profesím (právník, počítačový odborník), jednak k odborným profesím s nižší zodpovědností (pro dívky se objevilo doporučení učitelka). Důraz na vzdělání se opakuje podobně jako v předchozích skupinách, ovšem pouze v tom případě, že o ně dítě bude jevit zájem (zde odborníci reprodukují vlastní životní zkušenost, kdy zájem předurčoval specifické vzdělání). Někteří respondenti dokonce výslovně uváděli, že dítě může vykonávat jakoukoli profesi, že všechny jsou důležité. Mělo by to však dítěti přinést v budoucnu uspokojení i finanční odměnu. Zajímavé je, že ve svých doporučeních odborníci často rozlišují vhodné profese pro muže a pro ženy. To souvisí zřejmě s tím, že si často uvědomují určité „obětování se profesi“, na které pak doplácí rodina.

Záleží na tom, jak budou inteligentní. Mám dceru, tam je to trochu jiná situace než u mě. Kdyby to byl kluk, tak bych se ho asi snažil dostat na obor, který bude lukrativní, ale zároveň k tomu musí mít nějaký vztah.

Medicínu bych jim nedoporučila, je sice hrozně zajímavá, ale nepoměr mezi ziskem a mírou starosti je velkej. Když člověk něco dělá dobře a rád, tak může dělat cokoli a má menší starosti. Tady si nikdy nejste jistej, jestli ten člověk po léčbě nemohl dopadnout líp. Chlapi, ty o tom tak nespekulujou, neřešej to, tak tenhle pocit třeba nemaj. Ale když to funguje, tak to přináší radost. ... V podstatě můžou dělat jakoukoli práci, ale měla by přinášet uspokojení i finanční odměnu.

Medicínu v životě ne. Pro ženu bych doporučovala učitelku, odučí si pár hodin, to není marný. Pro muže právníká profese, to nemá chybu, tam když udělají botu, tak se nic nestane, ale doktor, když udělá chybu, tak je to konec. Taky to odměňování je tam jiný.

Záleželo by na tom, na co by měly nadání. Nevadilo by mi, kdyby chtěly dělat medicínu. Taky je dneska dobrý dělat s výpočetní technikou, kdyby to byli kluci a byli flexibilní. Tam to jde ještě víc dopředu než v medicíně.

Nechal bych to na nich, možná ale potom budu postupovat jinak. Ale moji rodiče taky říkali, že si nemysleli, že své děti budou nějak nutit. Pak mi tu VŠ doporučovali. Nemyslím si ale, že by VŠ byla podmínka, bude to mít časem menší váhu, spíše bude důležitá kreativita a umět dělat s počítačem.

Asi bych jim nedoporučovala konkrétní profesi, jeden jazyk aby uměly, aby měly vzdělání, pokud by na to měly. Tím, že někdo hodně vydělává, bych se neřídila, hlavně aby se dokázaly realizovat.

Klidně bych jim svou profesi (redaktorka) doporučovala, ale nenutila bych je. Kdyby chtěli být popeláři, tak by mi to asi přišlo divný, ale maminka mi vtloukala do hlavy, že když já mám VŠ, tak moje děti ji mít nemusí.

Distinkce skupiny odborníků není zaměřena proti žádné konkrétní socioprofesi skupině, spíše vůči dědictví systému, v jehož rámci musí svou odbornou činnost vykonávat. Na jedné straně musí držet krok s inovacemi ve svém specializovaném oboru, na druhé straně zůstávají odkázáni, zejména

na co do odměňování, na neměnící se profesní systém a lidi v řídicích pozicích, kteří jsou nezřídka spjati s minulostí stejně, jako systém sám. U profese je drží ústřední prvek mentality odborníků – zájem o určitý obor a v řadě případů, zejména u starších odborníků, možná i určitá rutinizace činnosti, přežívání v zaběhlých kolejích. Tento generační konflikt, který je do určité míry obdobou konfliktu odborníků a rutinních nemanuálních zaměstnanců, byl často v rozhovorech zmiňován, zejména mladšími odborníky. Nejvýrazněji se projevoval mezi mladšími odborníky a staršími rutinními zaměstnanci (konkrétně lékaři a sestrami), kdy se zavádění nových postupů do praxe ukázalo být jako velmi obtížné. Podobně byl hodnocen i vztah mladších odborníků a jejich starších kolegů v knihovně nebo redakci, zejména co do práce s počítačem, informacemi a možnostmi zajímavějšího přístupu k řešení pracovních úkolů.

Zdroje utváření mentality této socioprofesionální skupiny tedy leží v zájmu věnovat se určité odbornosti na jedné a závislosti na zděděných podmínkách fungování profesních systémů na druhé straně. Další utváření mentality odborníků závisí na tom, zda se bude zlepšovat závislost odměňování na výkonu v profesi. Mentalitu této skupiny může ovlivnit i dostupnost kvalifikované pracovní síly z Východu, která se stávajícím podmínkám přizpůsobí (typicky u lékařů ze Slovenska).

Jinak teď se objevila taková podnikatelská elita, která si myslí, že by měly být obslouženy přednostně, neměly by čekat. Nechápu, že v některých situacích to nejde – mají třeba plánované vyšetření, ale něco je potřeba přednostně, pak se jim to vyšetření posune o dvě hodiny, a oni jsou třeba agresivní.

Slyším i mezi podnikateli, že kdo dneska jde dělat doktora, ten je hlupák, protože to není ekonomicky výhodné. Oni si to myslí, dokud toho lékaře nepotřebují.

Někdy si i lidi myslí, že knihovnická brání rychlosti, a někdy to je i pravda, zejména u starších paní, které jsou často nepříjemné. Je tam i tlak na jazyky – starší zaměstnanci knihovny se tomu ale brání, i práci s počítači.

Některé starší sestry mají problém se zapojením pacientů do léčby. Byly zvyklé, že něco udělaly a tak to bylo. Lidé toho dneska víc chtějí, nechtějí tuhle postel a chtějí jinou, chtějí chodit na návštěvy, jak se jim zachce, atd. To sestry neumí tak flexibilně přijmout.

Ale určitě nedostávají všichni stejné odměny, záleží na kontaktech, to všechno zůstává. Podobně i podvody při přijímacích zkouškách, to je evidentní. ... Mladí kantoři – muži časem vůbec nebudou. Jsou to buď idealisti, nebo nevěří, že by uspěli jinde (jsou to blbci).

Ti starší se drží striktně zavedených postupů, je to spíš ke škodě, dalo by se to dělat zajímavějc.

Problém českého zdravotnictví je ten, že všichni, kdo mohli být schopní manažeři, opustili zdravotnictví, protože v roce 90 se jim otevřely možnosti, tak si buď založili firmy nebo šli někam, kde je dobře platili. Takže si myslím, že v české medicíně vypadla generace čtyřicátníků až padesátníků, lidí, kteří už měli zkušenosti, měli už rodiny a potřebovali peníze, a zdravotnictví jim to nenabídlo. Ty, co tam zbyli, to dělají buď z lásky, nebo proto, že nejsou dost schopný jít jinam. Nikdo to nepřizná, ale je to tak, já si to myslím.

5. Manažeři

Ve skupině manažerů bylo realizováno celkem 13 rozhovorů. V zastoupení jednotlivých lokalit převládá Praha a střední město. Podle pohlaví je tato skupina rozdělena rovnoměrně, převládají však starší respondenti nad mladšími. Profese, které reprezentovaly tuto kategorii, byly: rektor, bankovní poradce, manažer průmyslového pojištění, manažer kvality, poradce na ministerstvu, ředitel zemědělského družstva, ředitelka odboru marketingu, vedoucí vývojového oddělení, vedoucí odboru finančního úřadu, vedoucí na městském úřadě, koordinátor politiky zaměstnanosti, vedoucí odboru regulace, vedoucí stravování. Jde tedy vždy o vedoucí a koordinační zaměstnanecké pozice.

Socioprofesionální skupina manažerů je charakteristická zejména tím, že pracovní pozice je důsledkem postupného profesního růstu. Jde o vývoj kariéry, který v sobě spojuje jak prvek příležitosti, tak prvek postupného získávání zkušeností. Někdy byl tento vývoj doprovázen i změnou zaměstnavatele či náplně práce, většinou však v rámci oboru či jako profesní růst vzhledem k dřívějším profesním zkušenostem. Všem manažerům společně přinesl tento růst nutnost řídit a koordinovat činnosti jiných lidí, a to jak z titulu praxe v oboru, tak i díky splnění kvalifikačních předpokladů co do dosaženého vzdělání. U některých starších manažerů bylo zajímavé, že dosažené vzdělání teprve následovalo růst v profesní praxi – dodělávali si VŠ až při zaměstnání. V tom je vidět jejich důraz na kariéru, kterému musí manažeři podřizovat i hodně ze svého volného času. Podobný tlak je na manažerské posty v současné době vykonáván zejména co do zvládnutí moderních forem komunikace a jazykových znalostí.

Základem mentality manažerů je tedy kariéra, profesní růst. S podnikateli mají společný důraz na praxi, učení se praxí, a zodpovědnost za praktické výsledky. Svět se mění, přináší nové výzvy a požadavky ke zvládnutí a manažeři činí rozhodnutí, díky kterým musí jejich oddělení či firma obstát. V tom jsou manažeři vybaveni co do mentality adekvátně, neboť jejich vlastní profesní růst znamenal sám o sobě změnu, se kterou se museli vyrovnávat. Jejich kariéra nebyla tedy tolik závislá na době 90. let, jako tomu bylo u podnikatelů, i když většině manažerů přinesla tato doba

Tabulka 7. Skupina manažerů podle místa, pohlaví a věku

		Abs. počet	%
Místo	Praha	6	46,2
	Střední město	5	38,5
	Malé město	2	15,4
	Total	13	100,0
Pohlaví	Muž	7	53,8
	Žena	6	46,2
	Total	13	100,0
Věk	Mladší	4	30,8
	Starší	9	69,2
	Total	13	100,0

nové a často i větší možnosti. Je pravděpodobné, že řada manažerů nedokázala novým nárokům dostát, ale ti, se kterými jsme rozhovory dělali, patřili samozřejmě mezi ty úspěšnější. Všichni si zároveň uvědomovali, že změny je čekají i nadále, někdy bez ohledu a někdy i vzhledem k trvajícím dědictvím minulosti (tedy v důsledku nedostatečnosti dosavadních transformačních změn – zejména u státní správy a velkých podniků), vždy však v důsledku rostoucího tlaku konkurence a globalizace.

Dávám dohromady nějaké týmy, které na tom pracují. Dřív jsem dělal ekonomického poradce. Dělán také v akademické sféře, učím na škole, granty. Je potřeba mít filozoficko-teoretické zakotvení, kam to člověk musí tlačit, protože na ta rozhodnutí není čas, není čas na analýzy, je potřeba mít velkou sociální síť, „knowledge network“, mně když přijde problém, tak musím mít lidi, kterým důvěřuju, protože se na to akademicky specializují. ... Je potřeba mít schopnost hodně rychle vstřebávat různorodé informace a dělat si na to názor tak, aby ho člověk mohl prezentovat.

Nyní jsem ve firmě, která zavádí certifikovaný systém řízení jakosti. Jsem člen vedení firmy, firma má 90 zaměstnanců. ... V tom dřívějším zaměstnání jsem necítil velké perspektivy, začal jsem cílevědomě vyhledávat jinou oblast – bankovníctví, pojišťovnictví, softwarové firmy. Nakonec jsem nastoupil do firmy softwarové, snažil jsem se uplatnit své vzdělání, dělal jsem i dokumentaci softwaru, byla to samostatná činnost. Nyní se již snažím orientovat vyloženě na řízení jakosti, je to oblast, kde člověk musí napřed získat zkušenosti, musím mít kvalifikaci, prokázat vědomosti. Člověk cítí v té profesi nějaké uspokojení... Předpokládá se profesionalita, kvalitní práce, nepustím to, co nejsem přesvědčen, že je správné. Jsem odpovědný za ta rozhodnutí, musím zaměstnancům jít příkladem.

Jsem ředitelkou sekce, jde o výkonnou sekci, je to dost velká zodpovědnost. Do funkce jsem byla jmenovaná v souvislosti s reorganizací v roce 1998. Dřív jsem pracovala ve státní bance, od roku 1970 jsem nezměnila zaměstnavatele. V roce 1991 byla zavedena funkce bankovního dohledu, to byla výzva, začala jsem pracovat v oblasti metodiky, pak jsem dělala zástupce vedoucího odboru, pak v souvislosti s reorganizací jsem se stala vedoucí.

Pracuji jako vedoucí odboru správního a sociálního na městském úřadě. Na úřadě dělám od roku 1987, začínala jsem jako sekretářka předsedy, pak jsem šla na matriku, vedoucí funkci dělám od roku 2000. Mám střední vzdělání s maturitou, ekonomický směr. ... Chtěla jsem jít na VŠ, ale tatínek byl živnostník, dělaly se tehdy prověrky, proto jsem si udělala psaní strojem a další ekonomické kurzy, byla to spíše nutnost. ... Musím se neustále vzdělávat, ze zákona, zkoušky dělat z matrik, mám na starosti i průběh voleb, i ve vesnicích kolem, co je potřeba, tak na to musím mít složené zkoušky. Je to čím dál tím horší, jak roste věk.

Dělal jsem vedoucího technické kontroly, tam to zkrachovalo, proto jsem odešel do pojišťovnictví, do oblasti rizik, a nyní dělám manažera přes průmyslové pojištění. Spíš jsem ve svém životě lidi řídil, už jako mistr, pak jako vedoucí technické kontroly. ... Po pravdě řečeno tam nešlo o nic jiného než o peníze, v té době jsem získal takový dojem, že v Praze strojírenství je na ústupu, chtěl jsem využít svých zkušeností z průmyslu, proto jsem se dal na průmyslové pojištění, bez problémů mě tady okamžitě vzali. Zkušenosti z dřívější doby se strojírenstvím pro mě byly velkou výhodou. ... Otec byl odjakživa strojař, bylo to považováno za perspektivní. ... To, co dělám, myslím odpovídá v současnosti mým schopnostem. Je nutno se pořád učit novým věcem, stále se něco mění, třeba kvůli povodním, mění se to pojištění. Pořád a pořád se něco mění. ... Je důležité nebrat věci příliš osobně, denně mám jednání se spoustou lidí, spousta klientů se na mě obrací, to je zdrojem konfliktních situací, to musím řešit. Řada lidí se chová agresivně, ale já musím být objektivní, když dám za pravdu svým podřízeným, tak je to pak kolikrát ještě horší.

Šlo o zajímavost práce, velké možnosti dalšího vzdělávání, oblast mezinárodního marketingu – to jsem studovala. ... Je potřeba umět rozlišovat podstatné věci od nepodstatných, trpělivost, komunikační schopnosti jsou velmi důležité, nebát se udělat nějaké rozhodnutí a pak si za ním stát.

Mou náplní práce je zabezpečování chodu referátu, prověřování software, školení pro lidi, je to práce organizační i odborná. ... Mám matematicko – fyzikální fakultu, technika byla moje svobodný rozhodnutí. Možná v prvopočátku, v mládí bych možná vědu dělat chtěla, ale poté, co jsem založila rodinu, tak jsem to opustila, asi takový trochu ženský úděl. O podnikání jsem nikdy neuvažovala, na podnikání já bych buňky neměla. Mně vyhovuje tady to, že to je práce mezi lidma, s lidma, jsem typ pro kolektivní práci. VŠ je na mé pozici vyžadovaná, je to i lépe hodnocené, maturita je podmínka pro všechny pozice, ale pro vedoucí je předepsaná VŠ.

Mám elektrotechnické vzdělání s maturitou, obor měření a regulace, vývojové a testovací prvky. Mám na starosti hardwarové části, další kolegové nahrávají software. Dělal jsem ve státním podniku do roku 1996, tam jsem byl 20 let, měl jsem potřebu změny, pak jsem dělal stejnou činnost – to byl hlavní projektant – v jiné firmě, technologie různých provozů. ... Je nutné znát vždy nové technologie, nové prostředky, je oproti dřívějšímu daleko větší komunikace se zahraničím, jde to odvětví velmi rychle dopředu, jinak člověk nemá šanci.

Moje pozice je bankovní poradce regionální pobočky. Ta je nadřizená dalším 8 pobočkám. Za mnou chodí klienti, produkty, finanční poradenství, servis. Jsem vedoucí i bankovních poradců, mám 9 podřízených, zastupuji obchodního ředitele, mám na starost i vyřizování úkolů s regionální pobočkou. To je práce od 7 do 7.

Pokud jde o životní styl, ten je velmi ovlivněn nedostatkem času. Práce manažerů je často podobnou životní náplní, jako u odborníků či podnikatelů. Nikdo si však nestěžoval, že by pak jejich práce nebyla adekvátně ohodnocena či měla nízkou prestiž. Zatímco na odborníky se lidé obrací z titulu jejich znalostí, na manažery se lidé obrací z titulu jejich moci. Manažeři reprezentují strukturu organizace, jsou určitým přístupovým bodem mezi pravidly organizace a zaměstnanci, případně klienty. S tím souvisí i nutnost reprezentativního vystupování a oblékání, která byla v rozhovorech často zmiňována. Hrdost manažerů na svou profesi plyne z toho, že své současné postavení považují za důsledek svých schopností a kariérního postupu. Prestiž hodnotí často velmi vysoko, až k 90 % ze 100 možných, záleží však na odvětví činnosti – jasně vysoko je prestiž manažerů ve finančnictví, naopak extrémně nízko v zemědělství. Podle některých manažerů též záleží velmi na výsledcích každého jednotlivce, od toho se odvíjí jeho prestiž. Obraz manažerů v očích veřejnosti mohl být poškozen i některými skandály z 90. let („pán s motýlkem“), podobně jako tomu bude u podnikatelů. Zajímavý je však důraz na vztah mezi prestiží (někdy bylo zmíněno, že jde především o prestiž finanční) a výkonem, který dává tušit, že v této skupině budou fungovat určité meritokratické principy, které naopak u většiny zaměstnanců zatím nefungovaly.

Musím ráno dřív vstávat, už ani nechodím do hospod, člověk raději pracuje, než si užívá volného času. ... Jednak jsem úředník, ten má nízkou prestiž, stále je vnímán jako šedivá myš, ale možná už se to mění a začíná to být i atraktivní místo pro mladé – dal bych tak 30–40 %, jednak poradce – tam to je nad 90 %.

Je to 365 dní v pohotovosti, jsem rád, když mám týden, 10 dní dovolenou. Prestiž je tak 25 %, je to zemědělství, mělo by to být víc.

Člověk je neustále pod drobným tlakem, že musí udržovat kvalifikaci. ... Občas musím dělat i doma, když není zbytků. Ve firmě je pružná pracovní doba, ale pokud přijde klient a něco chce, tak se člověk stejně musí přizpůsobit, i firma očekává, že budou nějaké přesčasy, je to už zaplacené v těch penězích.

Manažeři se možná etablovali, dělají novou práci, myslím si, že jsou ve společnosti obdivováni, dávají najevo, že mají peníze a utrácejí se, jejich kredit se blíží učitelům a doktorům. U těch je ten kredit z minula, pro lidi jsou ovšem tyto profese důležitější – zdraví, jde o přirozenou autoritu, u manažerů je to spíše získaná prestiž tím svým statutem. Prestiž je 85 %, vzrostla. Myslím si, že kredit u služeb půjde nahoru, dělníci budou jen vzdělání, všude bude selekce dobrých od špatných, to dřív nebylo, v bankách nabrali kde koho, prestiž těch, co svou profesi dělají dobře, půjde nahoru.

Životní styl to hrozně moc ovlivňuje, mám auto, v práci jsem v 7, málokdy se dostanu v 5 domu, spíše v 6–6.30. Můj muž je taky hodně exponovanější v práci, takže ani moc neřešíme rodinné věci, domu si беру spousta ležster, připravit se na zítřek. ... Domácnost jsem řídila vždy já, takže spíš mi to něco vzalo, stal se z mě workoholik, už se od toho nedokážu odreagovat, zapomenout na to, pořádně si odpočinout. Jedině dělat fyzickou námahu, jet na kolo nebo jít plavat. ... Prestiž je vysoká, těch 90 %, ti, kteří tomu nerozumí, nás asi hodnotí míň, takže reálná bude 70 %. Prestiž se zvyšuje, bude se ještě zvyšovat.

Tady na tom městě se všichni znají, dovolit si nepřijmout lidi i mimo úřední hodiny nebo být anonymní, to vůbec neexistuje. ... Je víc práce, není tolik času, chodím do práce i v sobotu kvůli svatbám, zasedání zastupitelstva se kolikrát protáhne až do večera, je to náročné na čas. Prestiž – když lidé něco potřebují, tak to je 100 %, jinak asi míň.

Snažil jsem se svůj životní styl nezměnit, abych nemusel dojíždět, určitě ale musím obětovat kus volného času, často soboty a neděle, je to spíše životní styl než profese. Je to smysluplná práce, ale spíš je důležité, že si můžu zorganizovat sám svůj volný a pracovní čas. Když vstanu v 10, tak se nic neděje, pak ale třeba musím dělat celou sobotu nějaký program pro firmy, které nám zprostředkovávají práci, leasing, musíme se o ně starat, musím jim zařídit různé služby, aby to fungovalo. ... Prestiž manažerů – nemůžu se vyjadřovat obecně, manažeři velkých podniků, které zkrachovaly, ČKD, jako pán s motýlkem v Komerční bance, tam je to 0, na druhou stranu jsou velmi kvalitní manažeři, třeba ředitel Škodovky v Mladé Boleslavi.

Záleží taky na tom, jak si to člověk nastaví, musí umět naplánovat si věci a přerušit je, odložit. Prestiž profese, to nevím, neřešila jsem to s nikým, bude to mezi 50–100, třeba 70 %. Jde tam o to, jak kvalitně každý člověk svou profesi vykonává. Když řeknu ředitelka, tak lidé od toho očekávají, že dělám různá rozhodnutí, proto když lidé potřebují něco, tak jednájí se mnou, jsem ta, kdo může věci změnit.

Standardem v této profesi je slušné oblékání i vystupování, i když dnešní doba to trochu zastírá a řada manažerů se snaží vystupovat žoviálně. Jsou situace, kdy ten manažer musí jít téměř do fraku a být vzorem v chování, oblékání, vystupování, tahle profese vyžaduje určitou formu vystupování na veřejnosti, takže ten člověk se musí ztotožnit s tou institucí, kterou zastupuje. ... Životní styl to zcela určitě ovlivňuje, já bych řekl, že jsem takový skoro až workoholik, nebývá řídkým jevem, že soboty a neděle trávím tady, píšu skripta, dělám výzkumné vědecké zprávy, prezentace, je to věc, která musí člověka bavit, a mě to baví. Je pravda, že žena to kolikrát nevidí ráda, když v sobotu nejsem na společném obědě doma, ale už si na to zvykla za ty roky, takže omezuju ten čas doma, ale na druhou stranu už máme velké děti, takže rodina moji přítomnost tolik nepotřebuje. ... Vzdělání je investice, která se vrací, proto i prestiž profesorů by měla být vyšší. Byť si nalháváme, mluvíme o tom, že se transformujeme na společnost znalostní, nebo informační, ale myslím si, že my jsme pořád ještě společnost industriální, a tam lidé preferují hlavně peníze, lidé jsou spíše na nižších úrovních Maslowovy pyramidy, moc nehodnotí to, jestli někdo umí nebo má, ale kolik vydělává. ... Někteří rektori státních škol jsou poměrně významné osoby veřejného života, soukromé školy nejsou až tak v povědo-

mí veřejnosti, tam to není až tak vysoko. Prestiž učitele VŠ je tak 60 %, profesor VŠ tak 70 %. Bankovní topmanažeři mají víc.

Je zcela nutné dělat i doma, nehraje se na počet odpracovaných hodin, ale na hotové projekty, protože na to navazují další lidé, takže když to nestíhám, musím to dělat doma.

Někdy si s tím člověk musí pohrát i doma, někdy mě to osvítil u televize, musím vzít tužku a zapsat to. Baví mě to, rád tomu obětuju i osobní čas. Snažím se nedělat z toho nutnost, snažím se to mít jako zálibu. ... Pod pojem manažer se spojuje hodně věcí, někdo to spojuje jenom s vrcholovým manažerem. Já mám pod sebou lidi, kteří provádějí tu vlastní výrobu těch zařízení, jsou šikovný a mohli by dělat i to testování, ale v rámci zodpovědnosti to raději беру na sebe.

Osobní život to určitě ovlivňuje, občas mám pocit, jako by ten osobní život ani neexistoval, doma akorát spím, jsem v práci většinu dne a můžu si užít akorát ten víkend, tak mi připadá, že můj život je práce. Pohled jiných lidí na banky je vysoký, hodně lidí tam u nás shání práci, hodnocení je vysoké – 90 %. Prestiž je opodstatněně vysoká.

Na otázku, jestli existuje nebo se v jejich profesi projevuje nějaká specifická národní mentalita, nebo jestli by vykonávání profese bylo odlišné v nějaké vyspělé západní zemi, většina manažerů odpovídala tak, že v zahraničí by vykonávání jejich práce bylo podobné. Objevily se dokonce názory, že u nás jsme na tom lépe, jednak co do vztahů na pracovišti (v české firmě), nebo co do rychlého pokroku technologií. Naopak ve finančnictví byl zmiňován vysoký tlak na produktivitu práce, který je důsledkem konkurence a globalizace trhu, a i když odměňování za práci je tam spravedlivé, tlak na zaměstnance byl vnímán jako příliš vysoký. Nedostatky českého národního prostředí byly zmiňovány zejména ve státní správě, kde se poukazovalo na složitost zákonů, absenci vize ekonomického vývoje a tomu odpovídajících pravidel, případně na nižší prestiž a odměňování úředníka. Absence pravidel se týkala i bankovního sektoru, kde však byla zmiňována spíše s ohledem na 90. léta. Několikrát se objevil i stereotyp závisti jako typické české mentality, někdy i v překvapivém kontextu (u kolegů na VŠ).

Podle mě chybí koncepční způsob řešení věcí, funguje tu proslavená česká improvizáční schopnost, ale není to dobré. V zahraničí – tam si myslím, že člověk má koncepci, a teprve pokud se něco pokazí, tak se improvizuje. Tady je to spíš taková hra, jsou různé figurky rozehrané, čeká se na další tahy. ... Ale nějaký cíl to má, je potřeba dělat nepopulární kroky, ten cíl je vysoce konkurenceschopná ekonomika. Já mám pocit, že když se Čechům dají pravidla, jako v hokeji, priority, tak fungují výborně, když se omezí korupce, tak Češi pracují skvěle, český národ je nadprůměrně vzdělaný, chybí ale odvaha udělat cokoli, co není podepsané ministrem, je potřeba se ponořit do studené vody a doufat, že se člověk vynoří, tady je problém být dobrým úředníkem a tlačít věci dopředu. Neustále se dostáváme k masarykovskému „nebát se a nekrást“, to Čechům chybí. Slovinci jsou odvážnější. U nás hraje roli i poučení ze šokových terapií, které tady byly v 90. letech.

Je to pořád sedlačina, ta nějakou tradici má, v tom my tady pokračujeme. Je to jedno, jestli to je soukromý, akorát s tím lidmi blbnou. V Německu by to bylo stejné, zemědělci jsou braný jako ty troubové v celé Evropě, je to špatně, doba je špatná, byl jsem i jinde, všude je to podobné. Pokud jde o příjmy v rámci těch zemí, jsou na tom stejně, na spodní hranici příjmu.

Dokonce si myslím, že pracovní ohodnocení není takové, jako u zahraničních firem, ale řada lidí u nás zůstává z důvodu toho, že pracovní prostředí je možná jiný nebo přátelštější než v nadnárodních firmách.

... V oblasti technologií je vývoj srovnatelný se světem, problém je možná uplatnění našich firem ve světě, ale srovnání nemám. Lidé u nás jsou schopní, motivovaní hodně pracovat, ale jsou velké rozdíly mezi Prahou a zbytkem republiky, to vím z vlastní zkušenosti, když jsem dělal nějaké projekty v jiných městech ČR. Člověk tam ty lidi může chápat, protože ve tři jim jede autobus a pak už se nikdo nikam nedostane.

Já myslím, že už jsme od toho roku 1991 hodně vyspěli v té naší profesi, mluví se hodně anglicky. ... Ze začátku neexistovaly pravidla, prováděcí předpisy, vzniklo spousta malých bank, ty pak byly vytunelované, ale otázka tehdy nestála, jestli to je v pořádku, tehdy se chtěly dávat licence, neexistovaly zkušenosti.

Lidé se na nás dívají čím dál tím hůř, vždycky jsem dělala s lidma. Lidé dneska přijdou na úřad s tím, že se budou hádat, všichni nejsou stejný, ale většina lidí jsou závistivý, a čím dál tím jsou horší, mění se to hodně. Jednala jsem i se Slováky, ti jsou úplně jiní, je to naše specifikum, na to nikdo nemá. ... Mám určité zkušenosti s cizinou přes matriku, myslím si, že je to tam daleko jednodušší, takže se nedivím, že to většinu lidí otráví, ale my za to taky nemůžeme, chce to po nás zákon.

Západní standardy neznám, nevím, jak by to bylo v Německu. Připravujeme se na přijetí nových zákonů, aby pak ti externisté prošli očekávanými zkouškami, jde i o tlak konkurence, je potřeba školit ty lidi, vytvářet jim zázemí. Ti, kteří nesplňují standardy, tak jejich přínos neodpovídá nákladům.

Existují jiné obchodní zvyklosti, musí se člověk tomu přizpůsobovat. Jedno kritérium je dělat věci dobře nebo špatně, cíl je v marketingu daný, ale záleží na prostředí, to určuje ty marketingové nástroje. To souvisí s mentalitou jako takovou. Těm národním prostředím se musíme přizpůsobovat, umíme to, nejsme horší než třeba Němci, záleží to na každém člověku.

Mentalita je běžná lidská závist. ... Můžu to srovnávat s Francií – mám zkušenosti, určitě tam bude vyšší odměňování i úcta, ale jinak by to nebylo jiný. Francouzi jsou našimi partnery a je to hodně podobný, alespoň naše oddělení.

Co mě překvapilo, bylo, jakou závist vzbudilo u kolegů, když se dozvěděli, že jsem založil soukromou školu. Tím se velmi zhoršily vztahy na tom mém pracovišti. ... Možná za první republiky byla tradice učitele, dneska to vůbec neplatí, i když VŠ pedagogové jsou hodnoceni vysoko. V Německu by to nebylo jiné, mám kolegy z německých univerzit, je to podobné, ani nemají více peněz nebo nepožívají vyšší vážnosti než u nás.

Vzdělávání je tam taky vyžadováno, ale postoj tam je chladnější, u nás jsou lidé dychtivější hledat nové věci. Klasickéj český člověk je hloubavej a zvidavej daleko víc, než v jiných krajinách, které jsem poznal. Určitě jde o nutnost dohánět ten vývoj, oproti zemím jako Německo jsme dál, ten lidský potenciál, do roku 1995 už začaly sem chodit nové věci, byli jsme nový otevřený trh, kdežto jiné země byly již zavedené, proto my jsme přeskočili některé tyto země tím, že jsme přeskočili některé vývojové fáze, které ještě měly své mouchy.

Určitě se liší, když to srovnám s lidmi z celého světa, se kterými jsem se bavila, tak tady v Čechách si pořád potřebujeme něco dokazovat, někam pospícháme, potřebujeme si nahnat ty ztracené roky, je to tady příliš úspěchané. Očekávání od profese by byly stejný, ale celkově ten nárok je příliš velký, nejedná se se zaměstnanci hezky. Odměňování je zavedeno ze zahraničí, je to spravedlivé, ale ten tlak na nás je velký.

Změny po roce 1989 vnímá většina manažerů pozitivně, zejména pokud jde o vývoj jejich profese, kritičtější jsou vůči vývoji ve společnosti. Na rozdíl od podnikatelů jsou manažeři mnohem levicovější, kritizují absenci pravidel, ke které tady po roce 1989 podle nich došlo, a to nejen v bankovním sektoru. To, co bude vyhovovat podnikatelům, kteří absenci pravidel vnímají jako příležitost k prosazení, je neslučitelné s mentalitou manažerů, kteří naopak jsou zvyklí reprezentovat pravidla

organizace a v jejich rámci podávat co nejlepší výkon. To souvisí i s již zmiňovanou distinkcí od manažerů, kteří pravidla porušovali. Zde je vidět, jak se profesní mentalita vztahuje i k obecnějším názorům lidí na dění ve společnosti. Zároveň si manažeři často uvědomují, že produktivita práce a řídicí schopnosti lidí nejsou u nás zatím dostatečné, což je někdy dáváno i přímo do souvislosti se změnou v roce 1989, se kterou se teprve začaly zavádět tržní principy a tento proces ještě není dotažen. Ve společnosti je kromě absence pravidel kritizováno i zhoršení vztahů mezi lidmi, nedostatek autority a agresivita u lidí, které se přenáší na mladší generaci bez toho, že by existovala alternativa pozitivních a autonomních hodnot, což souvisí i se zmiňovanou absencí pozitivní vize na makrosociální úrovni. Pozitivně se vývoj od roku 1989 podepsal na sebevědomí a možnostech studentů VŠ.

Každý národ musí mít vizi, na začátku tvořil vizi Klaus, potřeba odkomunističtit, do 95–6 to táhnul, pak se něco stalo, od té doby ten národ neví, co chce, uměle ta vize byla suplována zvenčí, tou EU, ano, naší vizi je vstoupit do EU.

Nečekal jsem nikdy, že přijde nějaký zázrak. Je pravda, že si hodně slibuju od Unie, ale jinak myslím, kdo jak si to zařídí, tak to má. S těma lidma, co se s náma nebavili, se taky nebavíme, ty vztahy, co jsme vytřídili, tak jsou férový na všechny strany. Změny ve společnosti jsou dobrý, má to sice svoje mouchy, jsou věci, který se mi určitě nezdaří, to by ani tahle páska neobsáhla, ale to je normální.

Ty léta do roku 1989 se nedá příliš počítat, to byla taková práce bez obsahu.

Před rokem 1989 měli lidé respekt, když se někdo hádal, tak to byla výjimka, dneska je výjimka, když se nehádá. ... Těch kladů v tom vývoji moc nevidím, vůbec se mi teda nelíbí, jak se chovají mladí lidé, nechtějí dělat, mě sem přijdou deváťáci na exkurzi a první, co je zajímá, jaký budou brát příspěvek, když se vyučí, protože dělat teda nebudou, s podporou na tom budou líp. Ty zákony tomu svým způsobem nahrávají. Já bych měla příští rok jít do důchodu, nasluhuju 40 měsíců, takže mě starýho člověka taďy budou držet v práci a mladí si sem budou chodit pro peníze.

Mění se to, že se bude snižovat počet manažerů, může dojít k tomu, že bude méně manažerů, budou mít na starost širší oblast práce, budou mít více lidí pod sebou.

ČR je kritizovaná, že tady nemáme dobrý manažery, je to z historických důvodů, před rokem 89 to nebyl skutečný management, nepoužívaly se postupy normálně fungující v tržním prostředí. Měli jsme tu takovou jako díru, která se začala během 90. let zlepšovat, ale stále to ještě není úplně ono, i když se na tom zapracovalo. Prestiž ale určitě vzrostla, ještě bude vyvíjený tlak na to, aby ty firmy byly řízeny kvalitně.

V roce 89 jsem ještě byla v rozpočtové organizaci. I když je státní správa pořád nějakým způsobem napařovaná, tak já alespoň u nás nevidím důvod, proč by to mělo být z hlediska lidí hodnocený špatně. Úředník podléhá určitému kodexu, lidé se snaží k tomu přistupovat odpovědně.

Změny po roce 89 hodnotím velmi pozitivně, zdvižený prst mám při pohledu na naší legislativu, mám pocit, že to šlo udělat daleko rychlejc, bez toho, že se vytunelovalo tolik bank a zkrachovalo tolik podniků, to byla obrovská slabina toho transformačního procesu, to nebylo dobře zvládnutý. Mají na tom podíl i poslanci, kteří možná záměrně, to je pouze můj názor, dlouho nechávali takový stav bezvládní, který umožňoval to nezákonné obohacování. ... Studenti jsou daleko agresivnější, ve vztahu k učitelům, mají o 400–500 % vyšší sebevědomí než před revolucí, jsou i lépe jazykově vybavení, dává jim to trumfy do rukou, můžou získat stipendium a jet do ciziny, mají otevřenější možnosti získat lepší pracovní pozice.

Od vstupu do EU očekávají manažeři spíše pozvolnější, ale tím více pozitivní změny. Ti respondenti, kteří byli kritičtí k vývoji společnosti co do absence pravidel, vyjadřovali naději, že by se toto mohlo po vstupu do EU změnit. EU je zde vnímána jako hybatel celé řady pozitivních změn – rostoucího významu vzdělání a rozvoje informační společnosti, zajištění určitého řádu v zemědělství či zdravotnictví, přijetí eura, tlaku na soudnictví a konkurenceschopnost ekonomiky, snižování schodku státního rozpočtu, výměny informací mezi zeměmi a přijetí standardní legislativy, volný pohyb zboží přes hranice, šanci pracovat v zahraničí atd. Pokud někdo uváděl, že žádné změny nečeká, bylo to spíše proto, že už ke změnám vlastně došlo, a 1. května 2004 se už nic převratného nestane.

1. května se nic moc nezmění, je to psychologický milník. Tenhle národ získá, budem v nejvyšší evropské lize, ještě pak přijmout Euro, je to taková maturita, ono to paradoxně tak vychází, v 15ti letech se člověk stává svéprávným. Kdybysme do EU nevstupovali, budou věci vypadat hůř, budou se dělat pomalejc, nebude takový tlak na soudnictví, konkurenceschopnost, snižování schodku rozpočtu, který se furt řeší. Je to hybátor neuvěřitelných změn.

Jsem přesvědčen, že do zemědělství Evropská unie přinese řád, který tady není, on tu bohužel není ani v zemědělství ani ve zdravotnictví. Příjmy budou stejné, ať dostaneme, jaký chceme dotace, tak to nezůstane v zemědělství. Některé věci, které se tady nedokázaly dotáhnout, tak určitě teď přijdou.

V oblasti řízení jakosti se od začátku přejímaly normy EU, udělaly se obrovské změny v normách v minulých letech. Už je to dost připravené, i ta legislativa, od doby, kdy se rozhodlo o vstupu. ... Možná bude dopad z hlediska lidského, organizačního, budou přechodná období na trhu pracovních sil. Pro nás jako pro firmu je to spíše příležitost, ty hranice zatím ještě fungují, přístup do Německa bude třeba otevřenější.

Ten náš regulatorní rámec je dnes už harmonizovaný s bankovní radou, ty mezinárodní mise, co sem jezdí, konstatovaly, že už je to tu nastavený standardně.

Změnu cítím, jsou tady nějaké tlaky, bude se měnit právní postavení zprostředkovatelů pojištění. Řada lidí jsou externisté, jsou náznaky, že řada lidí bude muset přejít do zaměstnaneckého poměru, rostou nároky na ty lidi, pojištění jejich práce i jejich přezkušování. Týká se to i mé profese, v současnosti je situace taková, že tady máme jak zaměstnance, tak externisty, zavádíme pro ně standardy výkonnosti, ti, kteří je nebudou plnit, s nimi se pojišťovna rozloučí.

Změny jsou hlavně v množství práce, je více zákonů, je nutno přizpůsobit se podmínkám EU. Školení jsou, měli jsme i zkoušky ohledně znalostí problematiky EU. Nemůžu říct zatím, jestli jsou to změny k lepšímu, ale určitě přispějí k větší výměně informací mezi zeměmi, tím i k průhlednějšímu a komplexnějšímu hodnocení subjektů, které vstupují do podnikání.

Možná, že řada lidí bude potřebovat k výkonu své funkce vyšší vzdělání, a tudíž začnou nahlížet na vzdělání jinak, ale to se projeví až v budoucnu. ... Určitě bude tlak na učitele získat co nejvyšší vzdělání, školy budou bojovat o studenty i se zahraničními univerzitami, velký důraz bude na jazykovou vybavenost těch učitelů.

Vidím jenom pozitiva od vzniku kraje, spadají pod nás i strukturální fondy EU, nabíráme lidi, je to perspektivní s tou EU, do budoucna to vypadá zajímavě. Jediná nevýhoda je, že budeme mít víc práce, maximálně bude nutnost zdokonalovat se v jazycích.

My už tam jsme, děláme pro německé firmy, takže už musíme splňovat jejich normy, to je podmínka všech českých firem podle mě, které vyvázejí do západních zemí.

Jsou tu hodně změny, musí to být hodně k lepšímu, různé věci se předělávají. Od hygieny dostáváme instrukce, jak to obnovovat.

Mění se snad jenom to, že sem chodí víc lidí z EU, více využívám jazyky, které umím.

Doporučení, které by manažeři dali svým dětem, se odvíjejí často od oboru, který manažeři dělají. Tím, jak většina manažerů pociťuje ve své profesi tlak konkurence a změn na vykonávání jejich profese, doporučují většinou jako nutnost mít co nejvyšší vzdělání. Někdy toto doporučení dokonce předcházelo volbu konkrétního oboru, neboť respondent sám byl svůj původní obor nucen v důsledku změn na pracovním trhu opustit. U některých respondentů bylo naopak cítit, že litují, že si nemohli nebo nedokázali zvolit nějakou „vysněnou“ profesi, a to by přáli svým dětem. Řada respondentů by však nechala rozhodnutí na svých dětech, aby to byla jejich vlastní volba.

Protože mám dceru, tak bych jí to asi nedoporučil. To, co dělám, není až tak dokonalá práce pro holky, nebudu jí do toho tlačit. Dávám jí volný ruce.

Chtěl bych, aby se zabývaly společenskovědními disciplínami, pokud to dítě nebude vyhraněně zaměřené. Určitě aby měly vysokou školu, to je jednoznačně nejvyšší kapitál, který člověk může v mládí získat.

Nevědí, co chtějí studovat, neovlivňuji to, hlavně aby vystudovaly nějaký obor, který by nebyl úplně úzce zaměřený. Cítím to tak, že když člověk vystuduje nějaký obecnější obor, může pak v tom životě nabrat kurz, který ho bude zajímat, než když člověk vystuduje úzce zaměřený obor, vyjde z té školy a zjistí, že pracovní příležitosti třeba nejsou. Smysl VŠ je naučit se pracovat s informacema, učit se, zpracovat ty informace a naučit se je prezentovat. ...I na sobě jsem to pocítil, že jsem něco vystudoval a pak jsem to nedělal.

Je to těžký, když jsem celý život seděla v kanceláři, kdysi mě zajímala nějaká geologie, být na čerstvém vzduchu, nikdo kolem mě nebyl, kdo by mě přesvědčil, nebyla jsem talentovaná na uměleckou činnost. ... Projektování zahrad, to mám jako koníčka, to by mohly dělat.

Příliš bych se svými zkušenostmi neřídil, spíše podle toho, na co by se to dítě hodilo, každý se hodíme na něco jiného. Mám dospělého syna, ten je přes výpočetní techniku, je rozhodnut věnovat se informatice.

Nesměřovala bych je, co budeme chtít dělat, je nabídnout jim velký výběr různých typů činností, aby si vybrali podle svých schopností a podle toho, co je bude bavit. ... Někdy přemýšlím nad smysluplností toho, co dělám, z tohoto pohledu mi přijde jako nejsmysluplnější profese lékař, kdybych si dneska měla vybírat a nebyla jsem omezená svými koníčky, tak bych si vybrala medicínu.

Nechala jsem to na jejich rozhodnutí, neomezovala bych je ničím. Rozhodně si myslím, že pokud na to ty děti mají, tak by se měly vzdělávat, člověk se musí vzdělávat celý život.

Tlačil jsem na to, aby měly VŠ vzdělání, to bude nezbytný předpoklad, snažím se jim při jejich rozhodování dát informaci.

Mám syna, doma řešíme, co s ním, chceme, aby šel studovat, určitě nějakou VŠ.

Ten obor (elektrotechnika) je tak široký, že bych ho vřele doporučoval. Mě nikdo nenutil, díky tomu jsem si k tomu našel daleko větší lásku, která je k tomu potřeba.

Nedokážu si vůbec představit, jak se zachovám, až děti budu mít. Od bankovního poradce bych je neod-

razovala. Líbí se mi, když někdo dělá práci, kterou od malička chce dělat, dělá to jako svojí vysněnou profesi, jako jedna moje kamarádka, která dělá letušku. ... Já jsem vždycky chtěla být umělkyně, ale z toho důvodu, že tehdy byly poradkyně ve škole, tak mě odmítla na uměleckou školu doporučit.

Distinkce skupiny manažerů vůči ostatním socioprofesionálním skupinám je ovlivněna tím, že jejich vlastní postavení je většinou důsledkem kariérního postupu a jejich prestiž a odměňování se řídí do značné míry výkonem v jejich profesi. Zakládání si na vlastním úspěšném výkonu v profesi a do určité míry objektivnost kritérií tohoto výkonu činí manažery relativně nezávislou skupinou ve společnosti, které se vyhýbá typická závislost ostatních zaměstnanců – dělníků na svých šéfech, rutinních nemanuálních zaměstnanců na striktních předpisech, odborníků na systému organizace a odměňování. Manažeři se cítí být závislí na svém vlastním výkonu. Nemají potřebu se vyhraňovat ani vůči ostatním lidem, ani vůči systému organizace (maximálně vůči absenci pravidel). Jejich mocenské postavení je nejzřetelněji odděluje od jejich podřízených, ovšem pocit zodpovědnosti za chod oddělení či firmy zmírňuje tento potenciální konflikt. Pokud u této skupiny existuje nějaký náznak konfliktu, pak je zaměřen vůči některým lidem z vlastní socioprofesionální skupiny či oboru (manažerům, kteří poškodili firmu, za které měli být zodpovědní; stávkujícím kolegům – zemědělcům), případně vůči top-manažerům, kteří „umějí jenom mluvit“. Objevil se i názor vysoce oceňující mentalitu socioprofesionální skupiny malých a středních podnikatelů, kteří úspěšným rozvíjením své činnosti drží nad vodou hospodářství i ve chvíli, kdy řada velkých podniků zkrachovala, nemluvě o jejich obtížné situaci na středních a menších městech. Jde tedy o zajímavé ocenění podobné mentality u jiné socioprofesionální skupiny a odsouzení odlišné profesní mentality u skupiny vlastní. Jinak byla distinkce ovlivněna pouze faktory individuální zkušenosti, které byly v této skupině značně různorodé.

Zemědělci jsou zatím vláčený díky těm demonstracím, to ale dělá pár lidí, kteří o tom moc nevědí.

Podceňování jsou majitelé a manažeři středních podniků, ti dnes drží ekonomiku nad vodou, sdělovací prostředky směřují pozornost jinak, k vytunelovaným velkým podnikům. Těm vděčíme za to, že tato republika nepadla hlouběji, než se mohlo stát, přitom nejsou moc vidět.

Když se říká, že všichni mají šanci podnikat, není to pravda, vidím to na našem městě, je tu úžasná nezaměstnanost, v čem ty lidi budou podnikat, když tady nikdo nemá peníze, aby si něco koupil.

V tom, kolik vydělávají, jsou na tom asi dobře topmanažeři, ale tak já se asi nechápu.

Něco jiného jsou ti manažeři – ekonomové, ti umějí jenom mluvit.

6. Podnikatelé

Ve skupině podnikatelů se zaměstnanci bylo realizováno celkem 11 rozhovorů. V zastoupení jednotlivých lokalit převládá střední město. Pohlaví a věk jsou v této kategorii vyrovnané. V případě podnikatelů nelze mluvit o jednotlivých profesích, pracovní náplň většiny respondentů zahrnovala pestrou škálu činností, od manuální přes administrativní až po manažerskou.

Práce podnikatelů v sobě zahrnuje prakticky vše, čím jsou charakteristické ostatní socioprofesionální skupiny dohromady. Jde zejména o ochotu dělat řadu činností, které jsou zrovna potřeba (jako u dělníků), zároveň dělat rutinní práci (starat se o každodenní chod firmy), za podnikáním stál vždy nějaký zájem, koníček nebo nápad (začali tedy podnikat ze zájmu, jako odborníci začali ze zájmu studovat), se živnostníky mají podobné heslo „být svým pánem“, dělat na svém, s manažery pak mají společný podíl na řízení a rozhodování. Specializace práce je střední až vysoká (např. i vedení výzkumu ve firmě), vysoký je stupeň inovace, který však nepřichází tolik zvenčí jako u odborníků, ale je spíše důsledkem povahy, „podnikatelského ducha“. Tento povahový rys je asi nejzřetelnějším prvkem mentality této socioprofesionální skupiny.

Základem mentality podnikatelů je tedy neutuchající úsilí podnikat. S tím samozřejmě souvisí samostatnost a vysoká osobní zodpovědnost za přijímaná rozhodnutí. Zatímco odborníci se připravovali ve škole, a i pak drželi krok se svým oborem skrze samostudium, podnikatelé se „učí praxí“. Často přiznávali, stejně jako živnostníci, že podnikání pro ně představovalo šanci zkusit něco nového v oboru, o který měli zájem, často též z důvodů špatných zkušeností z předchozího zaměstnání. Podobné bylo i to, že neměli dopředu příliš představu, co vlastně podnikání obnáší. Podnikatelé a živnostníci museli, na rozdíl od ostatních profesí, začínat na zelené louce. Do určité míry jim to umožnila doba 90. let, která byla počátku podnikání nakloněna, i určitá absence pravidel. Často zmiňovali, že v dnešní době je snazší být zaměstnancem, než podnikatelem.

Výhodou podnikatelů je nižší závislost na systému organizace, jakou trpěli odborníci. Podnikatelé si do určité míry pravidla vytvářejí sami. Tím se též vyhýbají konfliktu zaměstnanců, kdy stálý plat nijak nereflektuje výkon odváděný v zaměstnání. Jedním dechem však podnikatelé dodávají, že

Tabulka 8. Skupina podnikatelů podle místa, pohlaví a věku

		Abs. počet	%
Místo	Praha	3	27,3
	Střední město	6	54,5
	Malé město	2	18,2
	Total	11	100,0
Pohlaví	Muž	6	54,5
	Žena	5	45,5
	Total	11	100,0
Věk	Mladší	6	54,5
	Starší	5	45,5
	Total	11	100,0

ačkoli okolí na ně kouká jako na boháče, oni sami jsou neustále nuceni k investicím a inovacím, nikoli k okázalé spotřebě, na kterou ani nemají příliš čas. Častým rysem u podnikatelů byla snaha „nevyčnít“. Např. podnikatelka, která vlastnila taxislužbu s těmi nejluxusnějšími limuzínami, jezdila 11 let v tom samém autě. Ačkoli respondenti tento svůj rys často zdůrazňovali, lze se domnívat, že ve skutečnosti existuje i řada opačných případů.

Jsme malá potravinářská firma, práce zahrnuje řízení, plánování, výzkum a vývoj, i veškerou administrativu, provozní záležitosti. Děním se o to s mužem, on je více přes stavební záležitosti. ... Využila jsem možnost rozhodovat si o věcech sama. Bylo to pestré, zajímavé, mohla jsem si řídit, jestli budu dělat 16 hodin nebo 8, kam pojeďu a co udělám, určitě na to doba vliv měla a jsem vděčná, že vůbec přišla. ... Vidím za sebou konkrétní výsledky, je tam větší zodpovědnost za ty výsledky, jde to ke koncovému zákazníkovi, musí mu to prospět, nesmí mu to uškodit, je to větší odpovědnost a je to hmatatelnější, než výzkum.

Jsem spolujednatel pilařské a lesnické firmy, máme pronajaty obecní lesy a na pile řežeme palety, krouhy, řezivo. ... V tom bývalém zaměstnání došlo ke změnám, které mě přiměly odejít. Tady mám samostatnost rozhodování, baví mě to, už nebyla možnost sehnat to jako zaměstnání, proto jsem šel podnikat, byly tady i ty možnosti, že jsem mohl pokračovat. ... Je to koníček, mám to spojený i s myslivostí, je to 25ti hodinová pracovní náplň.

Jsem majitel několika firem, zabývají se službami a servisem v různých oblastech. Dělán to 7 let, začal jsem s tím už při škole. Nerozhodoval jsem se mezi ničím jiným, pokračoval jsem v tom, co jsem začal na škole (informační technologie). ... Bylo to tou dobou, že to umožňovala, už když jsem si vybíral tu školu, tak mě to táhlo. Nevolil bych jinak. ... Je potřeba mít dobrý nervy, rychlé rozhodování, dobrý úsudek, je potřeba vidět to v těch číslech, ekonomice. To podnikání samo o sobě rozvíjí schopnosti člověka, praxí se to rozvíjí, je to systém pokus omyl, ten omyl je tak drahej, že už si na to člověk dá podruhé pozor.

Je to akční, něco se děje, je to zajímavý. Člověk je určitý typ, vyhovuje mu určitý typ práce. Dlouho jsem pracovala jako obchodník, věci kolem podnikání mě zajímají, je to práce s lidmi, ať v té firmě nebo mimo ní. Byli tam lidé ochotní přijmout rizika, to si myslím, že je moje povaha... Lituju toho, že podnikám, pouze každý měsíc, když za podřízené odvádím sociální a zdravotní pojištění. To, co stát dělá s podnikateli, to je hodně hodně drsný, v tomhle období bych s tím nejrady sešla.

Podnikám v oboru obchodní dopravy. Naše klientela je z vyšších vrstev, 4–5ti hvězdičkové hotely. Dělán to od roku 1990. Přimělo mě k tomu to, že se v mém předchozím zaměstnání vyhazovalo, nebylo tam místo. Byli rádi, když člověk odešel dobrovolně, tak jsem využila tuhle možnost. ... Musím umět jazyky, nejlépe dva, zákazníci jsou víceméně cizinci, ředitelé v hotelích jsou z 90 % cizinci, musím být i trochu technicky zdatná, znát ty auta. Potřebuju i hodně ovládat psychologii, tu si rozvíjím, jazykové schopnosti, jinak snad nic.

Řídím server, který zprostředkovává práci různým autodopravcům. Takže tam je jednak vytěžování, jednak informace, legislativa. Dělán to od roku 1998. Manžel je přes dopravu, mě chytly počítače, tak vzniknul ten nápad. Tehdy to bylo poměrně jednoduché něco rozjíždět, dnes to je těžší, je větší konkurence. ... Je to velká změna po technické stránce, neustále jsou nové technologie, sama to již nezvládám, mám na to lidi.

Náplní profese je zaměstnat lidi, vést to tady k tomu, aby to tu nějak prosperovalo. Dělán si sám i administrativu, kromě účetnictví.... Byl to takový sen, baví mě to. Seznámím se i se spoustou lidí, ta volnost tady hraje velkou roli, nebýt v podniku zaškatulkovanéj. Jde o to, vést to pořád dál, ten podnik, obměňovat to, prostředí, aby to bylo lepší, lepší, lepší, aby ty lidi byli spokojení, pak budou i peníze.

My se ne bavíme s manželem už o ničem jiném než o práci, my žijeme jen tou prací. Mám z toho pocit prázdnoty, mladí lidé by se měli jít někam bavit, ale my se nedostaneme ani do kina. Podnikání je tvrdá daň za to, že člověk je sám sobě pánem. ... učíme se převážně vlastníma chybama, člověk se rozvíjí hlavně těma zkušenostma.

Tato skupina je na své podnikání velmi hrdá, i když prestiž své profese odhadují spíše podle toho, v jakém oboru podnikají. Například prestiž podnikatele ve službách je prý nižší, neboť služby jsou u nás obecně méně ceněné. Zároveň někteří respondenti uváděli, že prestiž podnikatelů se velmi liší podle toho, co si člověk představí pod pojmem podnikatel. Podle některých respondentů je rozdíl mezi podnikateli a zbohatlíky – řada lidí si pod pojmem podnikatel představí právě nějakého zbohatlíka. To souvisí s obrazem podnikatele, jak ho vytvářejí média. Lidé si podle podnikatelů myslí, že podnikání není nic než peníze, ale neuvědomují si, že podnikání je zejména starost a zodpovědnost za firmu. Objevil se i názor, že prestiž je potřeba si dlouhodobě budovat. Peníze, které mají podnikatelé navíc, jsou podle jejich názoru zasloužené zejména vzhledem k tomu, kolik času věnují své profesi (všichni uváděli, že to je mnohem více než 8 hodin denně). Zde je patrný rozdíl, který vede k závisti u mnoha lidí, totiž že u podnikatelů závisí výše jejich výdělků na jejich úsilí, což u zaměstnaneckých profesí většinou chybí (včetně odborníků, kteří mají též svou profesi za životní náplň, která jim zasahuje do jejich soukromí). V tom je podnikání určitou šancí, jak překonat závislost na pravidlech organizací, která jsou stále ještě často ovlivněna dědictvím minulosti.

Prestiž bych dala tak 70 %, když jsme přišli do jižních Čech, tak to bylo 30–40 %, dívali se na nás tak jako „Pražáci, podnikatelé, ty to sem jdou vybagrovat a odejdou,“ ale je to dlouhodobá práce. Ty vztahy už tady máme, je potřeba budovat tu image firmy, snažíme se vycházet lidem vstříc. ...Jediné, co cítím jako špatné, když se vrátím k tomu podnikatelskému názvu, že média dělají z podnikatelů podvodníky. Hodně k tomu přispěl Zeman, ten to hlásal, zlomit to bude obtížný. Většina malých podnikatelů jsou solidní, hodně se to dalo po těch začátcích dohromady, ty lidi, co u toho vydrželi, by si zasloužili spíš podporu.

Prestiž – za podnikání bych dal 65 %, za lesnickou práci 90 %. Lidé si myslí, že podnikání neobnáší nic než peníze, ale ono to není pravda, jsou to starosti, starost o lidi, peníze se dají vydělat, ale když jste uvázaní 12–14 hodin v práci. Závist, to je na každém kroku.

Podnikatel je moc široký pojem, já sobě bych dal tak 50 %. Odvíjí se to od té činnosti, kterou firma dělá. Do budoucna to určitě poroste, počítače a služby půjdou nahoru, natož v té oblasti těch služeb, bude to líp ceněný, tak je to i na Západě, služby jsou ceněnější oproti prodeji.

Obecně ta prestiž je strašně snižovaná obrazem v médiích, podnikatelé jsou vykreslovány jako tuneláři. Podle mě je každá profese důležitá, také podnikatelé, ale ty jsou z nějakého důvodu pomlouvány. Lidé by si měli vážit toho, že existuje nějaká čajovna s kvalitními službami. Televize dělá z podnikatelů bestie. Je třeba 200 dobrých prodavaček a 2 špatné, ale v televizi ukážou jenom ty dvě.

Prestiž – tak 20 %. Je to práce ve službách, to si myslím, že není u nás dobře ceněné, neposkytujeme zdraví nebo právní ochranu. Ocenění by mělo být ale vyšší, je to nimravá práce s lidma, což je vždycky problém, není to jako když někde na výrobní lince děláte máslo. ... Každý si myslí, jak mám strašně nahrabáno, což není vůbec pravda, protože všechno reinvestuju zpátky.

Máte podnikatele a zbohatlíky, nejde to stanovit dohromady. Záleží, co si představíte pod pojmem podnikatel.

Jak kdo by to hodnotil. Lékař je jasný, tohle nevím. Myslím si, že lidé neznají, co to je podnikat, nedokáží se na to podívat, pochopit, hlavně zaměstnanci, ti mají 8 hodin a konec. Podnikatel má 18 hodin.

Většina podnikatelů si myslí, že podnikání v jiné západní zemi je snazší, což souvisí s často zmiňovaným pocitem, že stát tady dnes lidem podnikání spíše ztěžuje. Srovnání však nebylo vždy se západní Evropou, kde naopak je systém podobně sociálně orientovaný jako u nás, ale někdy s USA, někdy s jinou postkomunistickou zemí (Polskem). V USA je úspěch považován za něco pozitivního, což u nás není, v Polsku je zase větší podpora drobných podnikatelů. Srovnání s typicky nabízenou zemí, Německem, vyznívalo lépe pro Německo hlavně v oblasti služeb, neboť kupní síla obyvatel je větší a i jejich přístup k využívání služeb je otevřenější. V tom bylo srovnání podobné, jaké učinili živnostníci. Pokud jde o českou mentalitu, byly zmiňovány jak výhody (např. dravost), plynoucí z nutnosti učit se po roce 1989 rychle nové věci, tak nevýhody jako lenost či „švejkovství“.

Nevím, jak v Německu, ale v USA je úspěch dobrá vizitka, u nás vede nějaká taková závist, za úspěch se u nás pořád tak nějak platí, je tu negativní postoj k úspěšnému člověku. Já jsem to zažila i dřív, jakmile začínáte něčím vyčnívat, tak vám uříznou hlavu ... nejlíp se člověk má, když nevybočuje z řady a zařadí se do 70 % průměrných na Gaussově křivce.

V Německu by to bylo podobné, dneska už asi stejné, víc bych vydělal a utratil. ...Dělám pro zahraniční firmy, oni si sem přinesli jejich manýry a nehodlají nijak ustupovat.

V Německu na tom co do těch odvodů nebudou líp, myslím si, že je na tom Evropa celkově špatně, i západní země. Něco je špatně v té společnosti, jak to je nastavené. ... Překvapilo mě v životě, že lidé často nedělají svou práci naplno.

Můžu to srovnat s Rakouskem – je to hodně podobné, co se týče kvality i organizační stránky. K posunu došlo v tom, že za posledních 5 let jsou tady i velké akce, které dřív bývaly málo, je to náročnější, ale jinak není moc co vymýšlet.

U nás jsou asi ty mladý lidi dravější proto, že mají najednou daleko vyšší šance než jejich rodiče. Jinde – třeba v tom Německu – byl ten vývoj vyrovnanější. ... Vývoj je rychlý všude, na druhou stranu u nás, tím že to nebylo tak rozvinuté jako v tom zahraničí, tak kdo chtěl a měl chuť, tak si sám začal shánět ty informace, samostudiem, je to tudíž daleko flexibilnější, než když vám to dají pod nos. Kdo se tohle naučil, tak s ním to roste pořád.

Mentalita určitě je, Češi jsou národ, že jsou nespokojený s něčím, ale uměj to vyprávět jen v hospodě, to si rozuměj, pak se vyspěj a jsou zase tam, kde byli, nic pro to neudělaj, takovej švejkovskej národ že jsme. ... Jezdil jsem do Německa, tam se do hospod tolik nechodí jako u nás, tam jde spíš o jídlo, taková klasičká hospoda tam by moc neuspěla. Ale myslím si, že třeba zejména v Polsku je daleko větší podpora drobných podnikatelů. Neustále se tady staví nové supermarkety, není tu žádná pomoc těm malým podnikatelům, chtějí nás zlikvidovat. V Polsku jsou na tom líp.

Za první republiky jsme byli jako národ uznávaný pracanti, pak to najednou zhaslo. ... Jinde jsou dál než my, u nás jsou to dětský nemoci.

Změny ve společnosti po roce 1989 vnímá většina podnikatelů s výhradami. Změna jako taková jim přinesla možnost podnikat, ale podmínky pro podnikání se postupem času spíše zhoršují. Podle podnikatelů stát od druhé poloviny 90. let jen zvyšuje daně a odvody na zaměstnance a omezuje podnikání dalšími pravidly, aniž by malé a střední podnikatele nějak účinně podporoval. Jako další negativa bylo zmiňováno rozkrádání státního majetku a podivné privatizace (na menším městě), zhoršení vztahů mezi lidmi, stále rostoucí mzdová očekávání zaměstnanců, podvody mezi obchodními partnery atd. V jednom případě byla ale naopak zmiňována určitá stabilizace trhu. Jako negativní bylo vnímáno i zadlužování státu, které souvisí s nástupem ČSSD k moci. Toto zadlužování nesměruje k podpoře drobného a středního podnikání v zemi.

Jediný nevýhody vidím od roku 1998, co nastoupila Zemanova skupina, vidím dost velký tlak ze státních orgánů, živnostenského úřadu ... Není tu žádná pomoc drobným podnikatelům, čím jste menší, tím to je horší, na všechno jsme si museli vydělat, i možnost úvěrů, teď už to je lepší, ale trvalo nám to 12 let.

Myslím si, že se něco mění, den osvobození od daně je zhruba stejný nebo se posouvá. A ani se neví, kde ty peníze jsou, a my máme schodek ... Já si nedokážu představit firmu, která by hospodařila s takovými dluhy jako stát. Tady se žije na dluh, něco strukturálně je nastavený špatně, nesvalovala bych to ale na stát, každý musí začít u sebe.

Působí to na mě špatně, stát pro podnikatele nic nedělá a ještě jim to ztěžuje, nechce snížit odvody na zaměstnance, který jsou vysoký, daně.

Lidi, které rekrutujeme, tak je s nima dnes horší práce, v 90. letech bylo jednodušší, že lidé očekávali za práci méně peněz. Dneska máte pocit, že vás chce hodně lidí ošálit, využít, zneužít, jak mezi zaměstnanci, tak mezi obchodními partnery. To určitě souvisí s tou dobou, do toho roku 1996 byli lidé optimističtější a měla jsem i pocit, že rádi pracujou, což teďka trochu postrádám. Nejraději by peníze dostávali zadarmo.

Zaměstnanci jsou vesměs mladý lidi, jsou draví, chtějí být ohodnocení, mají daleko vyšší požadavky, než jsem měla třeba já, když jsem začínala. ... Změnily se i vztahy mezi lidma. Když jsem sponzorovala akci pro postižené děti, tak mi bylo řečeno: „Vy na to dáváte peníze, jo?, to ať sponzorují lidi, co na to peníze mají“. A bylo to z okruhu dost blízkých lidí, to mě zasáhlo hodně, když vám i tohleto někdo svým způsobem závidí. Dávám své peníze, takže co je komu do toho.

Dneska je to podnikání daleko těžší než před 10ti lety, nic tady nebylo, tehdy se podnikalo snáz a podmínky byly jednodušší. Lidé, kteří měli v 90. letech dobrý nápad, jsou dneska už bohatý, dneska už to mají lidé těžší, mají konkurenci v těch, kteří jsou etablovaný, existuje víc pravidel, tím je to znesnadněný. Tenkrát neznali, že by se všechno muselo platit hned hotově, dneska musíte mít kapitál do podnikání. ... Vývoj společnosti je hodně špatnej, stát byl chudej, ODS se snažila dělat dobré věci, vyvážet, podporovali podnikatele, bylo by víc podnikatelů, víc by vytvářeli pracovní místa. Dneska stát hospodaří na dluh, zaměstnanec je hrozně drahej, odvody, musíte splňovat zákoník práce, tyhle požadavky nelze splnit.

Zkraje to bylo dobrý, rok 1995–6, to bylo paráda, proto jsem expandoval do toho servisu. Pak ale už nebylo možné uživit ty lidi. V době, kdy jsem začínal, jsem musel prokazovat maturitní vysvědčení a další odbornou způsobilost, dneska dostane živnostenský list kdokoli na cokoli. Je to neodborné, ty servisy, je velká konkurence, velkoobchody, do toho obchodní řetězce prodávají pneumatiky. Je malá kupní síla lidí, rozhoduje cena, servis není důležitý.

Vstup do EU podle podnikatelů žádné výrazné změny nepřinese. Bude dobré, že se otevrou hranice a zboží bude moct proudit rychleji, zintenzivní se obchod, přibude možná i práce, zlepší se legislativa. Mechanické přejímání legislativy bylo však i kritizováno, jednak pro nekompetentnost, s jakou se tak děje, jednak proto, že Česká republika podle některých respondentů není na takový krok připravena. Zmíněno bylo i zvýšení DPH ve službách, což sníží konkurenceschopnost Prahy oproti druhým metropolím. Respondenti z menšího města se obávali zániku tradice, jednak v pohostinství, kde klasickou českou hospodu vystřídá McDonald, jednak v lesnictví, kde u nás fungují zavedené postupy „již od dob Marie Terezie“, a EU nám teď bude něco radit. Podobně jako odborníci zmiňovali již stávající provázanost některých pracovišť na mezinárodní úrovni, poukazovali podnikatelé na totéž v případě českého trhu.

Obavy nemáme, je to dost specifický sortiment, s německým konkurentem bojujeme od počátku, některé dovozy se zjednodušily, ze Slovenska, i vývoz našeho zboží ven. Co bylo nepříjemný, že jsme měli vysoké náklady na investice, byli jsme nesmyslně zařazeni pod veterinární zákon, ještě v prosinci jsme museli investovat do bezdotykových baterií, pak se zákon změnil. Přístup těch orgánů našich v některých případech je takový... že nepoužívají ani hlavu.

Myslí si, že se nezměnilo nic, akorát přibyla zbytečná administrativa, tady ta lesnická výroba byla na takové úrovni, že na to EU nemá, oni nám specifikují věci, které tady fungovaly už za Marie Terezie, chtějí nám radit. Jinak se ničeho neobávám, je to tady regionální záležitost, spolupracujeme s místními lidma.

Určitě se obchod se zahraničím zintenzivní, dojde i k přijetí nějakých zákonů, promíchá se to, oni půjdou k nám a my k nim.

Byla jsem proti vstupu, nejsem si ale jistá, co se stane, ani nevím, kde bych pro ten svůj obor měla načerpat informace. Možná mě ta nevědomost chrání, že se nemusím bát.

Zvedne se DPH, budou se zvedat ceny, což není dobré. Praha už je teď hodně drahá. Příliv lidí ze zahraničí neočekávám, ty, co tu chtěli být, už tady jsou. Bylo by dobré, kdyby bylo víc práce, ale já jsem spokojená s velikostí firmy, jak to je, neplánuju nějaký růst.

Jsou rychlé změny legislativy, snažíme se naše podnikání rozšířit i na trh EU. Osobně se neobávám, ale nevím, co to udělá s autodopravci. Jde o to, jestli zůstane ta síť malých autodopravců, co máme, uvidím, jak vyjednávání vlády dopadnou. To už máte s některými takřka osobní vztah. Většinou jsou to lidi, co dřív někde jezdili, pak ztratili zaměstnání, takže si pořídili auto, rodina se na to složila, takže teď vyčkávají, co ten vstup s nimi udělá, jestli budou schopni splácet úvěry.

Zvýší se konkurence, přijdou jiné subjekty, kvalita by se měla postupně zvýšit. Lidi by si měli uvědomit, že cena souvisí s kvalitou, jestli chtějí přírodní produkt nebo falsifikáty. Já se snažím o maximální kvalitu, vyrábím přírodní produkt, neobávám se konkurence. Musel jsem mít vzdělání, počítal jsem s tím, že po vstupu do EU to bude vyžadováno, musel jsem navštívit školu, kromě produkce jsem rozšiřoval i své vzdělání.

Jsou větší nároky na hygienické normy, ale úplně zbytečně, každý stát si měl držet to, co si držel doteďka, ne se řídit EU, která má obrovské nároky. Nebylo to tak špatný, aby se to muselo tak razantně změnit.

Byl jsem zásadně proti, politika mě zajímá. Pro pohostinství to bude darda, jestli to jídlo bude muset být jen 2 hodiny – to nás naučí na rychlé občerstvení. Tohle zlikviduje tu klasickou českou hospodu. Dřív na vesnici byly tři hospody, dneska se tam neuživí ani jedna. ... Věřím tomu, že jednou tady otevřou i McDonald.

Doporučení, které by podnikatelé dali svým dětem, se vztahují k jejich vlastnímu pocitu z podnikání. Někteří by dětem podnikání doporučili, někteří by naopak radili, že je jednodušší být zaměstnancem. Často se objevovala doporučení ke zvládnutí moderních prostředků komunikace – počítače, internetu, faxu, jazyků. Doporučované bylo i vzdělání, dřív než se člověk rozhodne jít do praxe. Objevil se i důraz na samostatnost, případně, aby se děti rozhodly samy, co budou chtít dělat, rodiče by měli jen poradní hlas. To má vztah k již zmiňovanému názoru, že na podnikání musí mít člověk povahu. Ojediněle jsme zaznamenali ve výpovědích respondentů nějaké úvahy o rodinném pokračování firmy, většina podnikatelů bere své podnikání jako individuální a nepřenosnou zkušenost. To může být dáno i tím, že podmínky v 90. letech byly přeci jen nestandardní, takže na vytvoření nějaké stabilní dědičné „protestantské“ mentality je přeci jenom brzy, nehledě na určitý přetrvávající pocit nesounáležitosti s majoritní společností (ukazující na nízkou míru sociální soudržnosti). Nicméně důrazem kladeným na samostatnost zakládají podnikatelé ve svých dětech určité dispoziční k vlastnímu rozhodování i samostatnosti.

Dcery nešly na školu, nechali jsme je se rozhodnout, od malinka byly vedeny k samostatnosti. Nejdůležitější je, aby se ty děti uměly rozhodnout samostatně.

Ještě na to neumím odpovědět, jsem moc mladý, asi bych jim to nedoporučil, ale sám bych si ne zvolil jiné povolání. Nechal by je si zvolit, mít nějakou představu a jít za ní, rodiče taky mě nechali si zvolit.

Být podnikatel není jednoduchý, někdy zatoužím být normální zaměstnanec. Neovlivňovala bych je, na podnikání člověk musí mít žaludek.

Znám mnoho příkladů, kdy děti poslechly rady svých rodičů a pro všechny to dopadlo tragicky. Ne co, ale jak, dělej co chceš, ale dělej to kvalitně.

Tohle špatný není, mít vztah k přírodě, kdyby v tom lesnictví chtěli pokračovat, tak bych jim nebránil. Vysoká škola taky není špatná, já jsem od studia upustil, protože jsem si v té době myslel, že to je zbytečný, ale zbytečný to není. Není to úplně důležitý, ale kvůli získání nějakého rozhledu a nadhledu a kontaktů je to důležitá věc ... Počítač je dneska nutnost.

Říkám jim, aby se co nejuvic učili, jakmile člověk začne pracovat, už mu to zůstane. Syn dělá už druhou VŠ, důležité je naučit se používat vzdělání.

Každý má právo si dělat, co chce sám, mohla bych jim maximálně tak poradit. Třeba kdyby chtěla být zdravotní sestrou, tak bych jí řekla, že je to hodně špatně placený. Horší by bylo, kdy chtěl být „uchan“ z úřadu práce, to bych asi zasáhla.

Určitě bych je vedl a odrazoval taky – hlavně aby nedělaly robota u pásu, najít si zaměstnání, kde bude mít volnost, rozhled, ne být upoutaný támhle někde.

Určitě se naučit anglicky, německy, plynule, na počítači, internet, věci, která já neumím, nebo jenom základy. Bez toho se dneska člověk neobejde. Je to výhoda při shánění práce, aby se naučili faxovat, všechno co je moderní.

Syn má 3 firmy, je mu 27, má na to lepší žaludek, na tuhle uvolněnou morálku platební. Dcera dělá jazyky a cestovní ruch, to je dneska důležité, jsem rád.

Distinkce skupiny podnikatelů je zaměřena zejména vůči zaměstnancům, rozhodně se ale nejedná o nějaký konflikt. Je možné, že se podnikatelé při rozhovorech i trochu stylizovali, snažili se vytvářet lepší dojem, než jaký podle nich utvářejí média, nicméně i tak byl zájem firmy vnímán jako společný zájem podnikatele a zaměstnance (až na jeden případ, kdy se dal ze vztahu k zaměstnancům vytušit konflikt). Distinkce se týká spíše kladení jasné hranice mezi vlastní postavení, zodpovědnost, pracovitost a odříkání si, a jistotu, nároky a někdy i lenost zaměstnance. Pokud tento vztah není ideální, je to dáno nastavením systému, vysokými náklady na zaměstnance, ze kterých jen část jde na mzdu zaměstnance. Za to je zodpovědný stát, který navíc svou štedrostí napomáhá i vysoké nezaměstnanosti. To je další distinkce, která se zdá být naplněna mnohem více emocemi a připomíná již opravdový konflikt. Jisté rozdíly byly zmiňovány i vzhledem k věku, kdy starší lidé se hůře přizpůsobují tržnímu prostředí a mladí naopak vnášejí do podnikatelské rutiny nové nápady, a též vzhledem k pohlaví a vzdělání, jejichž kombinace (nevzdělaní muži) se jednou ukázala být překážkou přijetí ženy – podnikatelky jako partnera. Samozřejmě byla zmiňována i závist, která podobně jako u živnostníků plyne jednak z mlhavých představ druhých lidí o podnikatelích, jednak je oprávněná, neboť podnikatelé se dokázali vyvázat ze závislosti na zděděné organizaci a nemeritokratickém systému odměňování, který často u zaměstnaneckých postů přežívá.

Když srovnám platy těch, co dělají ty nesmyslné kontroly, inspekce kvality beru, ale abych tak řekla ty opruzovací věci, když to srovnám z hlediska mezd, které mají naši velice kvalitní zaměstnanci na lince a kolik bere ten, který se přijde podívat, jestli máme vyvěšenou tabuli, to mě teda štve. ... Baví mě to, i když jsou chvíle, kdy by to člověk nejradši zavřel, ale je tady i nějaká zodpovědnost vůči zaměstnancům, máme tady většinou matky s dětma a nemůže se člověk rozhodnout, že už zítřka ta firma nebude. ... Když jsme se přestěhovali do jižních Čech, tak někteří ze stavby chtějí vždy mluvit s mužem, čím nižší vzdělání, tím je hodnocení žen horší, já s tím ale nemám problémy.

Snažím se, abych neměla se zaměstnanci konflikt, ale občas to je těžký, když udělají nějakou chybu, pak se mi to spojí. Ale chyba je tím nastavením, když budete mít nastavená pravidla nějaký hry a bude to špatně, tak se bude hrát, jak to půjde ... Já bych těm zaměstnancům část toho, co z jejich mzdy odvádím státu, klidně dala, oni si to zasloužej.

Snaží se domluvit, ale na druhou stranu, každý je nahraditelný. Nejsem otrokář, abych nad nimi držela bič, ale oni musí vědět, že jsou nahraditelní. ... Děláte práci, která vás baví. Nechodíte ráno do práce naštvanej a večer se nevracíte, že druhý den musíte znova. Pokud nejste zaměstnanec ve firmě, kde vás ta práce baví, ale znám dneska málo lidí, kteří by byli 100 % spokojený, jednak si myslím mezi lidmi, co bují, je velká závist, každý se bojí o sebe nebo vidí, že támhle ten má víc, vždycky může být někdo lepší než vy, takže když vás baví práce, tak zase spolupracovníci vám to třeba znepríjemňují, kdežto takhle jste pánem svého času. V podstatě vám může být každé jedno v téhle oblasti.

Mám pocit, že je spousta lidí, kteří se tváří, že jsou nezaměstnaný, přitom dělají někde načerno a přitom si chodí pro státní přídatky. To mě drásá, protože vím, že se proti tomu nic neděje. Úřad práce pracuje tak, jak pracuje, to já nehodlám vůbec komentovat. Čím větší šejdíř a podvodník, čím víc okrádá stát, tak je od úřadu práce ještě podrbanej, že se k němu zaměstnavatel špatně chová. ... Je dobré mít občas mladou krev ve firmě, přinesou i nové nápady, které mě už by nenapadly.

Víc než polovina lidí v mém okolí práci ani nehledá, i když by si ji ve městě mohli sehnat, manuální práce je tam podle mě dost. Ale lidi si zvykli, že sociální dávky a podpory jsou docela slušný.

Je to vyšší odpovědnost, ale zase v zaměstnání jsem byla pod neustálým tlakem, že dělám málo. Zjistila jsem, že mě nebaví vydělávat někomu peníze, ať udělám obchod za tisíc nebo za milion, tak z toho mám pořád stejný peníze.

Lidé do 40ti se v tom naučili pohybovat, u starších je to daleko problematictější, zvyknout si na pohyb v tržní ekonomice. ... Tam kde zaměstnanec vypne, má pohodu doma, pokecá si o práci, tak u mě vzniká problém.

Dneska je to spíš otázka vzdělání, kdybych měl vysokou školu, tak bych spíš hledal zaměstnání, nechat se zaměstnat je lepší.

Kdybych dneska někoho chtěl zaměstnat, tak jediné bývalého podnikatele, to není člověk, který si sedne na zadek a čeká, až přijde výplata nebo až padne.

Když řeknu, že mám restauraci, jéje, to máte pak známý, který choděj, a nemůžeš mi půjčit, ty se máš, ty si jezdíš hezkým autem, ty musíš mít peněz, a nikdo nevidí druhou stránku, že tam musím být od rána do večera, člověk je zadlužený, musí splácet. ... Každý si myslí, že kdo podniká, má spoustu peněz, ale člověk se namaká, je to takový akorát ... Vztah to není jiné s těma lidma, ale jenom si myslej, že jsem někde jinde finančně, že ten život si vedu líp než oni, třeba tam je rozdíl nějaké malinkej, ale ne zas natolik.

Zdroje utváření mentality této socioprofesionální skupiny leží tedy v ochotě vzdát se relativní jistoty zaměstnání, přijmout odpovědnost za rozhodování o sobě i dalších lidech, vykonávat řadu rozličných činností podle potřeb firmy a naplnit svým podnikáním většinu volného času. Za to je jim odměnou větší závislost příjmu na jejich výkonu, tedy spravedlivější systém odměňování, než je na většině zaměstnaneckých postů. Nevýhodou je pak závist druhých, daná obrazem podnikatele – zbohatlíka, a náročnost práce bez zatím adekvátní prestiže ve společnosti.

Shrnutí

Koncept skupinových mentalit je jedním z přístupů, jak lze nahlížet na transformaci společnosti, jak porozumět střetávání individuálních biografii na úrovni každodennosti s historickými procesy na makrosociální úrovni. V předkládaném kvalitativním šetření jsme se zaměřili na zdroje utváření mentalit socioprofesionálních skupin, jejichž životní zkušenosti jsou diferencovány podle určité společné dimenze – dosavadní profesní dráhy. Tu jsme považovali za takový prvek individuální biografie, který je důsledkem zdánlivě autonomních rozhodnutí jedince, ovšem v sociálním poli jiných zdánlivě autonomních rozhodnutí. Zjišťovali jsme, zda těmto socioprofesionálním skupinám odpovídají určitá typická schémata myšlení, vnímání a jednání, která by vykazovala známky relativně nezávislých a neměnných mentalit. Vzhledem k diferenciaci životních zkušeností mezi těmito skupinami po roce 1989 jsme očekávali, že se nám podaří odhalit i určité zdroje utváření takových mentalit, které působí v kontextu dané společnosti jako její historické a kulturní zvláštnosti. Zároveň jsme zjišťovali, jak se takové mentality diferencují podle dalších biografických znaků, jako je velikost místa bydliště, věk a pohlaví.

Základním kamenem kvalitativního šetření byla volba socioprofesionálních skupin – dělníků, rutinálních nemanuálních zaměstnanců, živnostníků, odborníků, podnikatelů a manažerů. U každé z těchto skupin jsme našli následující specifické znaky mentality:

- Dělníci – vyznačují se častým střídáním zaměstnání, ochotou dělat každou práci, která je zrovna potřeba, o jejíž náplni rozhodují jejich nadřízení a s níž se sami často neztotožňují, kterou by zároveň jiní lidé asi odmítali dělat a i oni sami se za ni někdy stydí, ale která jim zajišťuje obživu. Jejich postavení v české společnosti je podle jejich slov podhodnocené, cítí se být poněkud obětí transformačních změn (stereotyp „zlatých českých ručiček“ přestává fungovat), kritizují zhoršení vztahů mezi lidmi, vznik přílišných rozdílů. Do budoucna očekávají zatím spíše zhoršení své situace v důsledku růstu cen, aniž by viděli šanci na růst svých mezd, což přikládají ještě očekávaným nákladům na nutné změny v souvislosti se vstupem do EU. Budoucnost podle nich patří zejména specializaci či odbornému vzdělání, což sami většinou postrádají. Vymezují se vůči skupině nezaměstnaných, kteří pracovat nechtějí a doba jim to umožňuje.
- Rutinní nemanuální zaměstnanci – mění své zaměstnání jen zřídka, snaží se úspěšným vykonáváním rutinních činností udržet v chodu určitou sféru organizace, což považují za své poslání, k němuž se zavázali a pro které získali i určitou nezbytnou kvalifikaci. Úspěšné zvládnutí takového poslání je naplňuje natolik, že sami od sebe netouží po nějakých změnách nebo inovacích, cítí se být oporou stávajícího řádu věcí v práci i doma. Proto jsou zejména starší lidé v této skupině velice kritičtí ke změnám ve společnosti po roce 1989, kdy prosté opakování rutinních činností přestává být společností dostatečně ceněné, což narušuje zaběhlé pořádky a jistoty, ze kterých tato skupina před rokem 1989 profitovala. Ve stejném duchu se nesou očekávání vůči budoucnosti, která je nejistá, přináší nové nároky a profitovat z ní budou zejména mladí, dražší lidé. Budoucnost podle nich patří vzdělání, jazykům a práci s informačními technologiemi. Přitom by však práce měla zůstat pro člověka určitým posláním. Tato skupina se vymezuje vůči rostoucím nárokům, na které její schopnosti nemusí časem stačit.
- Živnostníci – opustili jednu své zaměstnání, využili příležitosti a své podnikavosti a rozhodli se pro práci na živnostenský list, což jim dává pocit samostatnosti a nezávislosti. Identifikují se hluboce se svou profesí, její kvalitní vykonávání je pro ně celodenní náplní, překonávají tedy dřívější oddělení oblasti práce a soukromí. Tím, že pracují obvykle v oblasti služeb, jsou však závislí na kupní síle obyvatelstva, která je zejména mimo Prahu považována za nízkou, a vůbec na přístupu lidí ke službám, který je podle nich zatím jiný než ve vyspělých zemích, je ovlivněn závislostí a neochotou „dát vydělat sousedovi“. Změny ve společnosti vnímají pozitivně, zejména nárůst svobody a možnosti seberealizace, i když očekávali rychlejší vývoj a rozchod s minulostí. Toto se možná změnilo se vstupem země do EU, lidé získají více zkušeností se západním přístupem ke službám, poroste cena práce a využívání služeb. Vlastní zkušenosti považují živnostníci za nepřenositelné, na své potomky přenášejí nicméně prvek soutěživosti a požadavek vynikat ve vykonávané práci. Vymezují se vůči zaměstnancům, ale ne konfliktně, spíše pocitem vlastní nezávislosti na šéfovi i rutinních pravidlech.
- Odborníci – vyznačují se dlouhotrvajícím zájmem o určitý obor, v němž získali vzdělání a v němž jsou profesionály, samostatně zodpovědnými za jeho reprezentaci. To obnáší neustálé prohlubování odborných znalostí a kontakt s vývojem oboru, obvykle na mezinárodní úrovni. Jsou však většinou závislí na fungování profesních organizací, které existují v národním historickém kontextu a změnám spíše odolávají, což vede k disproporcii mezi vynaloženým úsilím a pocitem adekvátní odměny, ať už finanční či symbolické (prestiže). Poněkud lépe jsou na tom odborníci v soukromé sféře, zejména pokud jde o vztah výkonu a odměňování. Výhrada vůči vývoji po roce 1989 směřuje právě proti přetrvávajícímu dědictví minulosti, ať již v pravidlech odměňování či údajně nižší prestiži profese, plynoucí z dřívějšího prosazování rovnostářství ve společ-

nosti. Zlepšení stávajícího stavu odborníci příliš neočekávají, což se odráží i v doporučení svým dětem, aby dělaly něco méně náročného a lukrativnějšího.

- Manažeři – vyznačují se tím, že jejich pozice je důsledkem jejich postupného profesního růstu, který je pro ně zároveň životní náplní a cílem. Pokud ve svém zaměstnání nebo oboru necítí příležitost k dalšímu růstu, jdou tam, kde tuto možnost mít budou. Reprezentují pravidla organizace, zároveň však mají moc ovlivňovat běh věcí, což je odlišuje od ostatních zaměstnanců. Tím, že u nich do značné míry funguje vztah výkonu v profesi a odměňování, necítí nějakou odlišnost ve vykonávání své profese od západních zemí, přiznávají však, že je čeká ještě další růst tlaku na produktivitu jejich práce. Vývoj po roce 1989 vnímají pozitivně, kritizují však absenci pravidel, která vedla k podvodům a krachům podniků a bank, k čemuž přispěli i neúspěšní manažeři, od nichž se distancují. Od budoucnosti, zejména od vstupu do EU, očekávají manažeři pozvolné pozitivní změny, zejména co do přijetí a dotažení legislativních pravidel. Svým dětem by doporučili co nejvyšší vzdělání, bez nutnosti odborné specializace, případně by jim přáli mít nějakou vysněnou profesi, která by mohla být adekvátní alternativou k neustálé honbě za kariérou.
- Podnikatelé – jejich mentalita v sobě spojuje všechny ostatní socioprofesionální mentality, od dělníků až po manažery. V jejich profesi je vede „podnikatelský duch“, který je založen na flexibilitě, která je pro ně každodenní rutinou, dále samostatnosti, neustálém „učení se praxí“ a na řídicích schopnostech. Odměnou jim může být nezávislost a úspěch. Domnívají se, že v západních zemích je podnikání snazší, u nás stát nevytváří pro podnikání adekvátní podmínky, ani úspěch není u nás vnímán jako něco pozitivního – společnost se podle jejich slov dívá na podnikatele skrze obraz v televizi, který nerozlišuje podnikatele a zbohatlíky, což se asi nijak rychle nezmění. Podnikatelé vnímají své podnikání jako nepřenosnou zkušenost, nelze mluvit příliš o plánování nějakých rodinných firem, při výchově dětí by však kladli důraz na samostatnost a vlastní rozhodování.

Domníváme se, že tyto zvláštnosti mezi sebou jednotlivé skupiny natolik diferencují, že není možné je považovat za nahodilé a snadno smazatelné odchylky, které by neměly hlubší podstatu a nebyly v každodenní praxi neustále reprodukovány v řeči i jednání. Zdroje, které k vytváření těchto podstatných odlišností přispívají, jsou jednak vlastní schémata myšlení, vnímání a jednání, získaná výchovou i dosavadní životní zkušeností (tedy „dědictví minulosti“), jednak interpretace probíhajících změn ve společnosti, které vynášejí určité dispozice a schopnosti jako úspěšné a jiné jako neúspěšné, včetně měřítko této úspěšnosti, což souvisí i se způsobem vnímání těchto druhých sociálních skupin, které tak vlastně tvoří zprostředkovanou interpretaci jejich domnělých životních zkušeností. Interpretace životních zkušeností druhých vedla i ke snaze o uznání vlastní identity a z ní vyplývajících distinkcí jako legitimní součásti celé společnosti. Je tedy možné říci, že skupinové mentality se vytvářejí ze společných životních zkušeností členů těchto skupin, zároveň se však mění interpretaci zprostředkovaných životních zkušeností jiných skupin ve společnosti, což zcela nutně proměňuje mentalitu společnosti jako celku.

Příloha 1 – Struktura rozhovoru

BLOK 0 (Úvod)

- Můžete mi stručně popsat Vaši současnou profesi – hlavní povolání, které v současnosti vykonáváte?
- Od kdy ji vykonáváte?
- Jak jste se k ní dostal? Co jste dělal předtím?
- Volil jste při nástupu do současného zaměstnání mezi více pracovními příležitostmi? Pokud ano, jaké důvody Vás vedly k tomu, že jste nastoupil na stávající místo?

BLOK 1 (Profesní kariéra)

- Mělo na volbu Vaší původní (vystudované) profese nějaký vliv povolání či postoje Vašich rodičů, nebo jiných příbuzných?
- Do jaké míry měla na Vaše rozhodování vliv doba, v níž jste si tuto profesi volil?
- Do jaké míry mělo na Vaše rozhodování vliv místo, kde jste žil / žijete?
- Zvolil byste dnes jinak?
- **DŮLEŽITÁ OTÁZKA:** Co je pro Vaši současnou profesi charakteristické, vyžaduje od Vás nějaké specifické schopnosti, předpoklady či vzdělání? Jak jste je získal?
- Musíte své profesní schopnosti nějak soustavně rozvíjet?
- Má Vaše profese nějaké rysy, které ji odlišují od ostatních – nějaké charakteristické přesvědčení, způsob oblékání či symboly, chování, které od Vás lidé očekávají?

BLOK 2 (Vztah k volnému času)

- Ovlivňuje Vaše současná profese nějak Váš životní styl? Zasahuje nějak do Vašeho volného času? Je toto zasahování výhodné, nebo zatěžující?
- Je na Vaší profesi něco, co lze využít i v soukromých aktivitách?
- Ovlivňuje Vaše profese nějak Vaše okolí, ať již prostředí (místo), kde žijete, nebo lidi, se kterými se vídáte (*například – závist sousedů*)?

BLOK 3 (Národní etalon)

- Existují nějaké národní zvláštnosti, ať už historické nebo kulturní, např. specifická mentalita, které mají vliv na způsob vykonávání Vaší profese?
- Byla by očekávání od Vaší profese v jiné vyspělé zemi, řekněme v Německu, podle Vás rozdílná? Lišil by se způsob vykonávání této profese, její prestiž, odměňování, výhody s ní spojené?

- Změnilo se nějak očekávání lidí od Vaší profese od první poloviny 90. let?
- Změnilo se nějak chování lidí, se kterými přicházíte v rámci Vaší profese do styku?
- Jak hodnotíte změny ve společnosti jako takové?

BLOK 4 (Očekávání, je mentalita perspektivní?)

- Změní se ve Vaší profesi něco v souvislosti se vstupem do EU? Nebo už jste nějaké změny zaznamenali?
- **DŮLEŽITÁ OTÁZKA:** Kdyby se Vaše děti právě teď rozhodovaly, jakou profesi by měly vykonávat, co byste jim doporučil?
- Proč to samé/něco jiné než čím jste Vy?
- Vedli jste je k tomu nějak, nebo jim dali „volnou ruku“?
- Jsou nějaké profese, které dnes považujete za prestižní?

BLOK 5

- Ohodnoťte, prosím, jakou prestiž má Vaše povolání v naší společnosti, tj. jak je v naší společnosti ceněné.

(instruovat, škála 0 – 100)

- Jaká by měla být prestiž Vaší profese podle Vás?

(měla by být vyšší, měla by být nižší, měla by být, jaká je)

- Proč by měla být vyšší / nižší?
- Jak se změnila prestiž Vaší profese od první poloviny 90. let?

(zvýšila se, snížila se, zůstala stejná)

- Proč se změnila?
- Jak se změní prestiž Vaší profese, řekněme, tak do pěti let od vstupu?

(zvýší se, sníží se, zůstane stejná)

- Proč se změní?
- Máte nějakou vysněnou profesi? Jaké byly důvody, že jste ji nemohl vykonávat?

Empirické posouzení rozdílů a shod v mentalitách vybraných socioprofesionálních skupin

Komparace výsledků z výzkumů Aktér 2001 a Aktér 2003

Milan Tuček

V Sociologických textech „Skupinové mentality“ z roku 2002 (Havelka, Tuček, Černý, Česal, Hudema 2002) jsem se věnoval individuálním a rodinným strategiím, životním a celospolečenským hodnotám vybraných socioprofesionálních (kategorizace EGP) a demografických skupin jako projevu jejich mentalit. Šlo o sekundární analýzu dat z výzkumů Aktér 2001¹ a ISSP „Sociální nerovnosti“ 1999. Byl to vlastně pokus naplnit určitý koncept skupinové mentality více či méně adekvátními údaji, pokus uchopit jistě lákavou a smysluplnou představu o (kolektivní) mentalitě a „změřit“ ji. Tento pokus přinesl určité výsledky, které podpořily představu o specifických mentalitách konkrétních socioprofesionálních skupin (manuální pracovníci, odborníci s VŠ vzděláním, manažeři, podnikatelé). Prokázal jsem, že tyto projevy mentalit mají univerzální charakter ve smyslu nezávislosti na generační příslušnosti a relativní nezávislosti na národním prostředí v rámci Evropy. V roce 2003² proběhl nový kvantitativní výzkum zčásti opakující tematiku výzkumu Aktér 2001, který umožnil posoudit, do jaké míry byly výsledky analýz a závěry z prvního šetření validní (reliabilní) a který navíc umožnil určité rozšíření „mentality“ na oblast reflexe a sebereflexe socioprofesionálních skupin (výzkum Aktér 2003 se mj. zabýval problematikou prestiže profesí a důvěry k vybraným socioprofesionálním skupinám).

1. Možné projevy „skupinových mentalit“ a jejich národní „etalony“

V analýze dat z výzkumu Aktér 2001 jsme v prvním kroku vytvořili pro jednotlivé oblasti projevu případných skupinových mentalit něco, co jsme pracovníčně nazvali „národní etalon“ dané součásti mentality. Jednoduše šlo o průměrný postoj či o strukturaci daného projevu mentality na celku národní populace. V diskusi o tomto přístupu jsme upozornili na problematičnost tohoto vstupního kroku: neexistence srovnání s jinými „národními etalony“ a odvození „etalonu“ pouze na základě jediného empirického šetření. Opakování řady tematických okruhů včetně doslovného znění měřicích bate-

1 Výzkum „Aktér 2001“ byl součástí projektu „Jedinec a společnost v procesech transformace a globalizace“ (záměr FF UK číslo 1) řešeného na FF UK, vedoucí výzkumného týmu J. Buriánek. Terénní šetření proběhlo v listopadu 2001. Velikost vyšetřeného souboru 1518 respondentů. Šlo o kvótní výběr z české populace ve věku 18–60 let (věkové skupiny, pohlaví, vzdělání, region). Realizace v terénu: Universitas, konsorcium pro užitou sociologii.

2 Výzkum „Aktér 2003“ byl součástí stejného projektu. Terénní šetření proběhlo v listopadu 2003. Velikost vyšetřeného souboru 1518 respondentů. Šlo o kvótní výběr z české populace ve věku 18+ let (věkové skupiny, pohlaví, vzdělání, region) z důvodů, že část výzkumu byla věnována problematice stáří. V našich rozbořech používáme redukováný soubor 18–60 let. Realizace v terénu: Universitas, konsorcium pro užitou sociologii.

rií otázek v šetření v roce 2003 nám tudíž umožnilo verifikovat (validizovat) vybrané „projevy mentalit“. Vzhledem k tomu, že dvouleté období, které dělilo oba dva výzkumy, nebylo poznamenáno nějakými výraznými celospolečenskými změnami, je možné oprávněně předpokládat, že by nemělo dojít k nějakým posunům ve skupinových mentalitách. Navíc z konceptu mentalit (národních a potažmo skupinových) plyne, že k jejich proměně dochází velice postupně, a to i v dobách radikálních společenských změn. Jistě by bylo možno uvažovat o tom, že některé socioprofesionální skupiny, které se nově konstituovaly v průběhu prvních let transformace (v nejhrubším vyjádření např. podnikatelé, živnostníci, manažeři), se teprve skupinově „usazují“ a že i dvouletý rozdíl by mohl hrát určitou roli. Avšak naše měřicí nástroje jsou nejspíš natolik robustní (techniky kvantitativního dotazníkového šetření na relativně malém výběrovém vzorku dotyčných socioprofesionálních skupin), že by tento posun pravděpodobně nezachytily.

Zopakujme si, že náš empiricky vytvořený „etalon“ má vlastně dvě podoby. První představuje „průměrné hodnoty“ projevů mentality za celek zkoumané populace, druhá pak strukturaci daného projevu na tomto celku (aplikace matematicko-statistického modelu faktorové analýzy na danou baterii položek).

Nejdříve se zaměříme na ty „etalony“ národních mentalit, které byly ve výzkumu Aktér 2003 opětovně ve shodné operacionalizaci zařazeny a dotazovány.

1.1 Individuální strategie

Individuální strategie, možná by bylo přesněji hovořit o individuálních a rodinných strategiích, protože do jisté míry se týkají nejen (dotazovaného) jedince, ale i jeho nejbližších (jsou často přijímány s ohledem na ostatní členy rodiny či přímo po dohodě členů rodiny), jsou nepochybně projevem intuitivně chápané skupinové mentality. Všichni (oprávněně) očekávají, že lidé, kteří mají vyšší vzdělání, volí jiné (životní) strategie, než lidé s nižším vzděláním, že nepochybně existují jiné strategie drobných podnikatelů a jiné strategie velkých podnikatelů atd. To vše jsme přesvědčivě ilustrovali pomocí dat z roku 2001. Teď nám půjde jen o to, doložit, že strukturace strategií v české populaci je více stabilní a že podobně stabilní jsou i skupinově vázané strategie.

Připomínáme, že použitá operacionalizace zjišťování strategií v obou našich výzkumech, která v baterii otázek staví proti sobě vždy dvojici možných strategií či zásad chování, byla v českých výzkumech poprvé užita v roce 1995 ve výzkumu Transformace a modernizace (Sociologický ústav AV ČR, tým pro výzkum sociální struktury). S určitou obměnou položek baterie bylo téma životních strategií začleněno do rozsáhlého šetření Deset let transformace české společnosti (viz Tuček 2003).

Baterie položek v obou výzkumech Aktér zahrnovala stejných 12 dvojic výroků (viz následující tabulku) a byla respondentovi položena s tímto vysvětlením: „Každý z nás se ve svém životě orientuje podle určitých zásad. Když uvážíte svou životní zkušenost, kterému z uvedených přístupů k řešení životní situace dnes spíše dáváte přednost?“

Nemá smysl podrobně rozebírat hodnocení jednotlivých dvojic strategií. Vzhledem k tomu, že ve výsledných zjištěních nedošlo po dvou letech k téměř žádným (z hlediska statistické významnosti) posunům, odkazujeme čtenáře na podrobnější rozbor výsledků z roku 2001. Proto jen telegraficky: i když to z průměrných hodnot uvedených v tabulce nelze vyčíst, platí, že jde o jednovrcholová rozdělení názorů, takže v žádné z dvojic strategií není česká populace polarizovaná. Průměry pak charakterizují (mírný) příklon populace k jedné ze strategií (s výjimkou téměř jednoznačného odporu k účasti v politice). Polovina z dvojic strategií je v celku populace hodnocena často

Tabulka 1a. „Národní etalon“ strategií a zásad

	Průměr*	
	2001	2003
Žít pokud možno na jednom místě/ Měnit bydliště podle potřeby	2,30	2,35
Spoléhat se hlavně na sebe/ Využívat kontakty a známosti	2,47	2,52
Být věrný své firmě/ Zkusit pracovat ve více firmách	2,87	2,84
Trvat vždy na svém/ Přizpůsobit se ostatním	2,88	2,87
Usilovat o řídicí postavení, funkci/ Vyhýbat se jakékoli řídicí funkci	3,13	2,99
Osamostatnit se, podnikat/ Být zaměstnancem	3,16	3,12
Obětovat volný čas na sebevzdělávání/ Ve volném čase se hlavně pobavit	3,24	3,16
Snažit se být známý, být lidem na očích/ Snažit se být nenápadný	3,27	3,24
Věnovat se hlavně práci/ Věnovat se hlavně rodině	3,32	3,30
Vychovávat děti přísně/ Vést děti demokraticky, tolerantně	3,39	3,27
Žít skromně a šetrně/ Dopřát si příjemný život	3,43	3,40
Vstoupit do politiky/ Držet se od politiky co nejdál	4,17	4,04 *

* pětibodová škála 1–5 mezi slovně označenými póly

neutrálně („ani první, ani druhý přístup k řešení, na obou přístupech něco je“). V rámci těchto strategií došlo i k největšímu „posunu“, když se zcela vyrovnal („neutralizoval“) názor na usilování o řídicí funkci.

Potvrdila se mírná převaha „rodiny“ nad „prací“, „spotřebního chování“ nad „askezí“. O více než půl bodu došlo k odmítnutí „protektce“ ve prospěch vlastních schopností. Určitý „posun“ k přísné výchově může být výsledkem zvýšené pozornosti veřejnosti i médií věnované tomuto tématu v souvislosti s nárůstem dětské kriminality.

Po několikáté se znovu potvrdila velká neochota lidí měnit místo bydliště (do jaké míry zde hrají roli objektivní podmínky konkrétních lokalit či reálné možnosti našich dotázaných a jejich rodin, nebylo v této souvislosti zjišťováno) a velmi výrazně se projevil negativní vztah k angažovanosti v politice.

Přes tento soulad výsledných zjištění (shoda v rozložení názorů dotázané populace) faktorová analýza³ naznačila, že v oblasti volby životních strategií a přihlášení se zde k určitým zásadám dochází stále ještě k určité krystalizaci či vyzrávání názorového spektra. Je jistě otázka, jakou váhu přiřkládá tomu, že se v roce 2001 vydělily čtyři faktory (na sobě nezávislé obecnější strategie) a o dva roky později faktory tři, když podíl vyčerpané variace byl v obou případech kolem 50 %. (To znamená, že kromě vydělených faktorů zde působí ještě další obecné momenty, které se význačně podílejí na názorové diferencii.) Přesto si myslíme, že zjištěný rozdíl ve strukturaci dané oblasti životních strategií potvrzuje určitý trend ke zřetelnějšímu vymezení konkrétně první (nejzávažnější) strategie orientované na kariérový vzestup.

3 Pro faktorovou analýzu byla zvolena metoda hlavních komponent pro extrakci faktorů a pro určení počtu faktorů užito kritérium vlastní hodnota větší než 1. Komentováno a interpretováno je rotované řešení (metoda Varimax).

Tabulka 1b. Obecná strukturace strategií 2001. Výsledek faktorové analýzy (po rotaci Varimax) – v závorce čtyřfaktorové řešení 2003

	1. faktor	2. faktor	3. faktor	4. faktor
Usilovat o řídicí funkce	,79 (,76)			
Být známý	,73 (,70)			
Vstoupit do politiky	,65 (,60)			
Podnikat	,63 (,69)			
Věnovat se hlavně práci	,41 (,56)		,37	
Věrnost firmě		,68 (,78)		
Přísnost na děti		,63	,34	(,87)
Žít na jednom místě	–,36 (–,42)	,55 (,51)		
Trvat na svém	(,48)		,73	(,45)
Spoléhat na sebe		(,66)	,68	,39
Sebevzdělání ve volném čase			(,80)	,79
Žít skromně	(–,32)		(,66)	,54
Vyčerpaná var: 54,8 % (56,2 %)	20,8 % (23,6 %)	11,9 % (12,2 %)	11,1 % (10,7 %)	10,9 % (9,6 %)

Pojmenování faktorů v roce 2001:

- **Kariéra**, mobilita, sebeprosazení (schopnosti, aktivita, ...)
- **Konzervatismus**, stabilita
- **Sebedůvěra**, morálnost
- **Vědomý asketismus** (protestantská etika?)

Na pojmenování první obecné strategie (1. faktoru) není potřeba nic měnit: **jde o orientaci na kariéru (společenský vzestup nevázaný jen na oblast práce)**. Oproti roku 2001 došlo k posílení nutnosti „upozadit“ rodinu a k určitému propojení se sebedůvěrou („trvat na svém“), což, podle našeho názoru, zvýšilo logickou konzistentnost dané orientace. V tomto ohledu jde nepochybně o názorovou krystalizaci reflektující měnící se požadavky pracovního (a nejen pracovního) trhu. Do jaké míry jde již o stabilizovanou představu, může potvrdit jen nějaký následný výzkum.

Druhý faktor v sobě slučuje konzervativní orientaci se sebedůvěrou a s odpovídajícími morálními principy, které byly v předchozím výzkumu vnímány odděleně. Toto propojení je možné vnímat opět jako výraz určité názorové krystalizace. To, že čtyřfaktorové řešení nikterak nepotvrdilo původní strukturaci z roku 2001, tuto interpretaci nepřímou podporuje.

Třetí faktor se mírně zúžil pouze na oblast spotřebního chování či životního způsobu. Ve srovnání s rokem 2001 ubyl „morální“ rozměr, který jsme akceptovali v pojmenování faktoru. Opět jde, podle našeho názoru, o jasnější a zřetelnější vymezení dané dimenze. (Připomínáme, že vydělené faktory jsou na sobě nezávislé.)

Tabulka 1c. Obecná strukturace strategií 2003. Výsledek faktorové analýzy (po rotaci Varimax) – 3 faktory na základě kritéria vlastní hodnoty větší než 1

	1. faktor	2. faktor	3. faktor
Usilovat o řídicí funkce	,75		
Být známý	,70		
Vstoupit do politiky	,64		
Podnikat	,67		
Věnovat se hlavně práci	,57		
Věrnost firmě		,54	
Přísnost na děti		,65	
Žít na jednom místě	-,46	,33	
Trvat na svém	,48	,49	
Spoléhat na sebe		,60	
Sebevzdělání ve volném čase			,81
Žít skromně			,60
Vyčerpaná var: 48,0 %	23,9 %	12,9 %	11,2 %

Oblast životních strategií a zásad byla v novém výzkumu Aktér 2003 rozšířena o samostatné téma, zjišťující strategie (hodnotové orientace) ve sféře práce či přesněji volbě zaměstnání (směrování podnikatelských aktivit). Dotázaný měl seřadit podle důležitosti (jak důležité jsou nebo jak důležité by mohly být pro osoby ekonomicky preaktivní) následující atributy zaměstnání (podnikání): obsah práce, jistota zaměstnání, možnost rychlého vzestupu, vysoký příjem a (v širším kontextu) dostatek volného času (přesah práce do mimopracovní sféry). V podstatě šlo o obvykle užívanou baterii položek (a i obvyklé téma ve výzkumech daného zaměření, kde oblast práce je určující pro většinu zkoumaných oblastí) s tím, že podobně jako v případě celospolečenských hodnot (viz dále) bylo zvoleno pořadí, které nutí dotázanou osobu zřetelně určit své priority v dané oblasti.

Vzhledem k tomu, že následně zkoumáme (skupinové) mentality socioprofesionálních skupin, je nepochybné, že právě oblast (konkrétních, úže vymezených) pracovních strategií by mohla být výrazně diferencujícím momentem.

Průměrná pořadí potvrdila očekávanou odlišnost mezi prvními třemi položkami (obsah, jistota, příjem), které se nutně musí většině populace jevit jako důležitější, a mezi zbývajících dvěma položkami, které mají větší význam pro nepochybně menší část lidí. Podstatnější výsledky přinesla faktorová analýza, která především od sebe **oddělila důraz na obsah vykonávané práce a důraz na jistotu zaměstnání**. Dále v prvním faktoru proti sobě postavila sázku na jistotu proti nejisté kariéře a (nezaručeným) vysokým příjmům, a ve třetím faktoru (podle očekávání) pracovní angažovanost proti důrazu na mimopracovní sféru. Podobně jako stojí proti sobě jistota a riziko, tak v druhém faktoru se projevuje skutečnost, že lidé jsou často ochotni zajímavou práci vykonávat i za nižší odměnu (a nebo obráceně, za vyšší odměnu by byli ochotni slevit ze svých nároků na obsah práce).

Tabulka 1d. Národní etalon strategií v oblasti práce a jejich strukturace

	Průměr*	1. faktor	2. faktor	3. faktor
Obsah vykonávané práce	2,27		-,97	
Jistota zaměstnání	2,34	-,94		
Vysoký příjem	2,58	,64	,32	
Dostatek volného času	3,64			,96
Možnost rychlého vzestupu	4,01	,36	,39	-,46
Procento vyčerpané variance 79,6 %		29,1 %	25,7 %	24,7 %

* Vzhledem k tomu, že bylo zvoleno pořadí, tak směrodatná odchylka odpovědí byla u jednotlivých položek srovnatelná a pohybovala se v rozmezí 1,1–1,3 bodu.

I když výrazná strukturace strategií v oblasti práce je částečně důsledkem zvoleného měřicího postupu (vynucené? pořadí položek), výsledek má až překvapivě logickou interpretaci. Obecné strategie bychom mohli pracovně pojmenovat: **1. jistota versus peníze, 2. obsah versus kariéra, 3. kariéra versus volný čas.**

1.2 Osobnostní rysy

V šetření z roku 2001 byla pro zjišťování osobnostních rysů (charakterových vlastností) vytvořena v podstatě nová a původní baterie položek. Šlo o seznam protikladných dvojic vlastností (viz následující tabulku) a dotázaný se měl pomocí pětibodové škály více či méně přiklonit k jedné z vlastností. Pro informaci uvádíme celé znění otázky: „Zajímalo by nás, jak vidíte Vy sám sebe, jak byste se charakterizoval (následuje „koláč sebehodnocení“). Na danou otázku je možno odpovědět i pomocí následujících stupnic, které by Vás mohly charakterizovat, a to z hlediska vždy trochu protichůdných vlastností (žádnou z uvedených charakteristik přitom nepovažujeme ani za vysloveně dobrou, ani za špatnou).“

Podobně jako v případě hodnocení strategií platí i pro charakterové vlastnosti, že, co se týče jejich zastoupení (s vědomím, že jde o sebehodnocení), se během dvou let téměř nic nezměnilo. I když u vyznačených položek došlo k posunům v průměrech, které jsou na hranici statistické významnosti, teprve nějaký další výzkum za delší časové období by mohl potvrdit, že mírný trend v sebehodnocení směrem od rodiny, ke spotřebě a k pohodlnosti (možná k pohodovosti), má zásadnější význam. Jde ovšem o trend, který je potvrzován z řady dalších výzkumů mapujících chování české populace, např. rodinné chování mladé generace, nákupní chování, změny vzorců spotřebního chování atd. Takže výsledek našeho porovnání by bylo možno interpretovat i tak, že trendy v dané oblasti jsou tak silné, že i v horizontu dvou let se promítly do (sebehodnocení) příslušných charakterových vlastností populace.

Na rozdíl od strukturace strategií v oblasti osobnostních rysů k žádnému přestrukturování obecných „typů osobnosti“ v tomto případě nedošlo. Je až s podivem, k jak malým rozdílům ve faktorových zátěžích během dvou let došlo. Protože dříve zvolená pojmenování faktorů (typů) zvláště v případě 1. typu vzbuzují určité pochyby o jejich výstižnosti, rozhodli jsme se (i když nedošlo k žádné-

Tabulka 2a. „Národní etalon“ charakterových vlastností

	Průměr*	
	2001	2003
Veselý, optimistický / Smutný, pesimistický	2,29	2,36
Rodinný typ / Workoholik, člověk práce	2,37	2,46
Společenský / Uzavřený, samotářský	2,38	2,42
Spořivý, šetrný / Rozhazovačný, štedrý	2,65	2,75
Aktivní, průbojný / Pasivní, vyhýbající se konfliktu	2,79	2,75
Idealista, zaměřený na vyšší hodnoty a cíle / Pragmatik, respektující převážně praktické, materiální zájmy	3,18	3,20
Riskující / Opatrný	3,33	3,27
Pohodlný, líný / Činorodý, podnikavý	3,51	3,42
Zaměřený na minulost / Zaměřený na budoucnost	3,67	3,62

*pětibodová škála s označením 1–5 mezi slovně určenými póly

Tabulka 2b. Obecné osobnostní rysy. Výsledek faktorové analýzy (po rotaci) – v závorce faktorové zátěže z roku 2003

	1. faktor	2. faktor	3. faktor
Veselý, optimistický / Smutný, pesimistický	,81 (,78)		
Rodinný typ / Workoholik, člověk práce		,77 (,70)	,31 (,41)
Společenský / Uzavřený, samotářský	,81 (,78)		
Spořivý, šetrný / Rozhazovačný, štedrý		,73 (,77)	
Aktivní, průbojný / Pasivní, vyhýbající se konfliktu	,63 (,65)	–,34 (–,29)	
Idealista, zaměřený na vyšší hodnoty a cíle / Pragmatik, respektující převážně praktické, materiální zájmy			,68 (,63)
Riskující / Opatrný	,41 (,40)	–,64 (–,63)	
Pohodlný, líný / Činorodý, podnikavý	–,36 (–,35)		,62 (,68)
Zaměřený na minulost / Zaměřený na budoucnost	–,42 (–,49)		,44 (,30)
Vyčerpaná variance: 58,4 % (57,6 %)	25,3 % (24,7 %)	18,9 % (18,2 %)	14,2 % (14,6 %)

mu posunu v obsahu faktoru) je pozměnit (jde o pracovní označení).

Pojmenování faktorů (v závorce původní pojmenování):

- typ „**moderní (mladý) muž/žena**“ („americký selfman“)
- typ „**odpovědný domácí (otec od rodiny)**“ („hospodyňka, pan Novák“)
- typ „**podnikavý praktik**“ („pružný pracant“)

1.3 Sebehodnocení schopností

Pro koncept aktivního subjektu (individuálního aktéra), který byl v centru pozornosti jak výzkumu Aktér 2001, tak výzkumu Aktér 2003, bylo jedním z podstatných témat sebehodnocení schopností určité reakce na konkrétní životní situace. Původní výčet situací byl rozšířen o několik dalších příkladů, které zaplnily určitá „bílá místa“ (cílevědomost, iniciativa, ...).

Schopnosti v roce 2001 byly zjišťovány položkami, které jsou uvedeny v tabulce, doplněné položky v roce 2003 jsou odlišeny itálikou (tabulka 3b). Baterie otázek byly v obou případech uvozeny následujícím textem: „Kdybyste měl sám sebe charakterizovat, co je pro Vás z následujících vlastností typické?“.

Průměrné schopnosti české populace se podle očekávání během let nezměnily. Zařazení dalších „schopností“ dokreslujících danou oblast osobnostních charakteristik nikterak neovlivnilo rozložení odpovědí v původně zjišťovaných položkách, což jen potvrdilo jejich stabilitu v cílové populaci. Výsledná zjištění dokládají, že Češi se hodnotí převážně pozitivně, ale že toto (pozitivní) sebehodnocení až tak nepřehánějí. Dá se říci, že pohled na vlastní schopnosti je vcelku střízlivý a odpovídá skutečnosti.

Faktorová analýza sebehodnocení vlastních schopností v roce 2001 doložila dvě na sobě nezávislé dimenze, jejichž pojmenování bylo zcela jednoznačné. Šlo na jedné straně o **cílevědomost podpořenou sebedůvěrou**, na druhé straně o vysokou **adaptabilitu či pružnost**. Zařazením dalších položek, které rozšířily předkládaný diapazon schopností, se jejich obecná strukturace upravila (zpřesnila?). V prvním faktoru se posílil **prvek sebedůvěry** (přijetí zodpovědnosti, schopnost zajistit si podporu). Schopnost **pružné reakce** v druhém faktoru doznala výrazný posun směrem ke „zpětné vazbě“ čili ke schopnosti **„otevřenosti“**. Samotná **adaptabilita** ve významu „existenční nejistoty“ vytvořila vlastní (třetí) dimenzi podpořenou orientací na vnějškové atributy úspěchu.

1.4 Celospolečenské hodnoty (charakteristiky společenského systému)

Mezi projevy skupinové mentality (včetně národní) jsme před dvěma roky zařadili postoje k základním charakteristikám společenského systému (celospolečenské hodnoty). Šlo o baterii šesti položek (viz následující tabulku), kterou měla dotázaná osoba seřadit podle důležitosti, kterou jim přikládá. Následné analýzy potvrdily, že tyto postoje mají do jisté míry skupinový charakter, že vyjadřují určité (logické) zájmy některých socioprofesionálních skupin. Před opětovným zařazením tohoto bloku otázek do výzkumu Aktér 2003 proběhla v řešitelském týmu diskuse o vhodnosti „pořadí“. Šlo o to, že empiricky se potvrdilo (výsledky faktorové analýzy), že pořadím vynucená diference vnáší do „prostoru charakteristik společenského systému“ určité efekty, které přespříliš (nelogicky) vyhrocují proti sobě některé položky. Vzhledem k požadavku srovnatelnosti a díky tomu, že vlastní uspořádání nevy-

Tabulka 3a. „Národní etalon“ schopností 2001

	Průměr*	1.fak.	2.fak.
Schopnost zvládnout neúspěch jako poučení pro příště	2,14	,39	,52
Schopnost i sklon stavět si jasné a přitom dosažitelné cíle	2,20	,79	
Silná sebedůvěra, pocit a víra, že události svého života si člověk v podstatě určuje sám	2,27	,69	
Schopnost vyhledávat, přijímat a využívat informace o svém výkonu (zpětná vazba)	2,30	,41	,58
Schopnost „nasazení“, aktivní práce dlouhé hodiny s menším než normálním množstvím spánku	2,33	,44	,36
Schopnost vyhledat promyšlené a přiměřené riziko jako stimulaci šancí (ne hra na jistotu, ne hazard)	2,44	,66	
Schopnost dlouho strpět nejasnou a velmi proměnlivou existenční situaci, umět „žít v provizoriu“	2,72		,81
Vyčerpaná variance: 51,2 %		30,5 %	20,7 %

* škála: 1 velice typické, 2 do určité míry typické, 3 jen málo typické, 4 takový nejsem. Směrodatná odchylka v rozmezí 0,70–0,85.

Tabulka 3b. „Národní etalon“ schopností 2003

	Průměr*	1.fak.	2.fak.	3.fak.
Silná touha (nutkání) úkol dokončit, dovést řešení až do úplného závěru	1,99	,56	,35	
Schopnost i sklon stavět si jasné a přitom dosažitelné cíle	2,11	,66		
Schopnost zvládnout neúspěch jako poučení pro příště	2,12		,79	
Silná sebedůvěra, pocit a víra, že události svého života si člověk v podstatě určuje sám	2,21	,66		
Schopnost vyhledávat, přijímat a využívat informace o svém výkonu (zpětná vazba)	2,22		,71	
Sklon vyhledat příležitost, přebrat iniciativu či ovlivnit řešení problému a převzít za to osobní odpovědnost	2,37	,68		
Schopnost vyhledat promyšlené a přiměřené riziko jako stimulaci šancí (ne hra na jistotu, ne hazard)	2,37	,59		
Schopnost „nasazení“, aktivní práce dlouhé hodiny s menším než normálním množstvím spánku	2,39	,58		
Schopnost vyhledat a získat co nejvíce materiální podpory a odborné pomoci pro uskutečnění stanovených vlastních cílů	2,42	,63		
Chápání peněz jako rozhodujícího měřítka úspěchu (ne kvůli požitkům apod., ale proto, že na nich jasně dokážu, co umím)	2,70	,42		,57
Schopnost dlouho strpět nejasnou a velmi proměnlivou existenční situaci, umět „žít v provizoriu“	2,84		,31	,79
Vyčerpaná variance: 51,2 %		27,6 %	14,5 %	10,7 %

volávalo žádný problém při dotazování, bylo rozhodnuto ponechat otázku v původním znění, tzn. zachovat zjišťování pořadí položek.

Zdá se, a bylo by to potřeba ověřit dalším výzkumem, že určité procesy, které v české společnosti v posledních letech probíhají (nárůst nerovností, zvýšená míra korupce, nárůst kriminality, atd.), jsou odpovídajícím způsobem reflektovány veřejností a projevují se v určitých posunech důležitosti jednotlivých charakteristik společenského systému. Je třeba konstatovat, že v dané oblasti došlo k nejvýraznějším posunům v „národním“ etalonu (ze všech výše komparovaných). Jde o posílení významu zákonnosti a sociální spravedlnosti, které má nepochybně vysvětlení v hodnocení stavu české společnosti nejen veřejností.

V strukturaci názorů nedošlo k téměř žádnému posunu, pokud neuvažujeme změnu v pořadí faktorů. Ta vlastně také není významná (porovnej procenta vyčerpané variance) a byla způsobena více vyhraněným postojem k sociální spravedlnosti. Znovu se potvrdilo, že určitá základní společenská schémata jsou ve veřejnosti zažitá a nejde tudíž jen o nějaké neživé (ideologické) koncepty společenských vědců. Myslíme si, že původní pojmenování faktorů je zcela výstižné a není potřeba je měnit.

Tabulka 4a. „Národní etalon“ celospolečenských hodnot a jejich strukturace (výsledek faktorové analýzy po rotaci Varimax) 2001

	Průměr	S.odch.	1. faktor	2. faktor	3. faktor
Svoboda jednotlivce	3,08	1,71	-,61		,44
Zákonnost	3,35	1,58	,73		
Sociální spravedlnost	3,44	1,76			-,98
Demokratičnost	3,46	1,59		,83	
Možnost seberealizace pro většinu lidí	3,77	1,74	-,43	-,67	
Společenská morálka	3,87	1,73	,71		
Vyčerpaná variance: 71,0 %			28,1 %	21,5 %	21,3 %

Tabulka 4b. „Národní etalon“ celospolečenských hodnot a jejich strukturace (výsledek faktorové analýzy po rotaci Varimax) 2003

	Průměr	S.odch.	1. faktor	2. faktor	3. faktor
Svoboda jednotlivce	3,14	1,69	-,52	,52	
Zákonnost	3,14	1,58	,75		
Sociální spravedlnost	3,25	1,77		-,96	
Demokratičnost	3,46	1,59	-,39		,72
Možnost seberealizace pro většinu lidí	3,72	1,75	-,36		-,78
Společenská morálka	3,98	1,70	,74		
Vyčerpaná variance: 70,0 %			28,4 %	22,4 %	19,1 %

Pojmenování faktorů (protipóly) (pořadí podle roku 2001) :

- **Konzervatismus versus liberalismus**
- **Veřejná sféra (?) versus individualismus**
- **Socialismus versus liberalismus**

1.5 Prestiž povolání jako reflexe postavení socioprofesionálních skupin v sociální struktuře

Jak už jsme výše zmínili, šetření Aktér 2003 bylo rozšířeno o tematické bloky věnované prestiži povolání doplněné o zkoumání důvěry k řadě vybraných profesionálních skupin. V našem konceptu zkoumání projevu (skupinových) mentalit má zařazení reflexe skupinového postavení jistě své opodstatnění. Dá se předpokládat, že (socioprofesionální) skupiny si vytvářejí určité image samy pro sebe i navenek, že veřejnost toto image nějakým způsobem vnímá (a také utváří) a jedním z projevů tohoto image je právě prestiž té které socioprofesionální skupiny.

Prestiž profesí byla v daném šetření zjišťována standardním způsobem, mj. z důvodů srovnatelnosti s výzkumy z počátku devadesátých let a také srovnatelnosti s mezinárodní škálou prestiže povolání (úprava z počátku devadesátých let). To znamená, že byl předložen více méně standardní seznam 70ti profesí s žádostí, aby jim dotazovaná osoba přiřadila od 1 (minimum) do 99 (maximum) bodů podle jejich vážnosti, které ve společnosti požívají. V další otázce bylo zjišťováno, na základě kterých kritérií dotazovaný hodnotí prestiž povolání. Dotázaný měl uvést pořadí tří kritérií, ze kterých vychází. Na výběr měl vzdělání, důležitost pro společnost, odpovědnost, potřebnost, fyzickou náročnost, psychickou náročnost, popularitu, možnost známostí a kontaktů, dosažitelný příjem (informace o převažujících volbách viz dále). V dalších dvou otázkách bylo jednak dotazováno bodové ohodnocení vlastní profese a jednak přibližný odhad, jak ostatní zařazují profesi dotázaného (viz údaje v tabulkách 7a, 7b v části věnované skupinovým mentalitám).

Na závěr tohoto tematického bloku byla zjišťována důvěra k řadě vybraných profesí pomocí desetibodové škály (viz tabulku 5b).

Jak se změnil národní „etalon“ prestiže povolání v průběhu patnácti let transformace české společnosti, dokládá následující tabulka. Poslední sloupec v tabulce uvádí bodovou hodnotu profese ve všeobecně používané mezinárodní prestižní škále, která byla odvozena z řady šetření prestiže ve vyspělých (západních) zemích z osmdesátých let a upravena počátkem devadesátých let na klasifikaci profesí ISCO 88 (označení MPP).

Nebudeme zde komentovat všechny posuny, ke kterým došlo v průběhu více než deseti let vývoje postkomunistické společnosti. Boldem jsou vyznačeny ty profese, které prodělaly největší vzestup či největší propad v prestiži. Vesměs jde o zcela logické posuny, které dokládají, že veřejnost zřetelně vnímá posun k meritokratizaci, zrušení přerozdělování ve prospěch některých (dělnických) profesí, odideologizování postavení některých profesionálních skupin, proměnu trhu práce v souvislosti s restrukturalizací a modernizací národního hospodářství, posuny v určitých oblastech soukromého podnikání atd. Přes toto všechno národní „etalon“ dosud obsahuje řadu specifických spojených především s minulým systémem a nejen s ním (ateismus).

Tyto proměny prestižních škál (z hlediska postavení jednotlivých profesí) se nutně promítly do proměn jejich obecné strukturace (přesněji řečeno byly vlastně jejich důsledkem). Aniž bychom uváděli příslušné tabulky faktorových zátěží, ukažme si na výsledných faktorech, jak se od rozko-

Tabulka 5a. Výsledná struktura prestiže povolání z výzkumů po roce 1989*

1990 Pořadí	1990 Body	1992 Body	Pořadí	2003 Body	Pořadí	MPP
1. Lékař na poliklinice	80,6	79,2	1.	88,2	1.	78
2. Ministr	77,5	77,9	2.	78,1	3.	64
3. Docent, profesor VŠ	74,8	76,8	3.	79,5	2.	78
4. Vědec	71,7	72,2	4.	75,9	4.	69
5. Ředitel podniku	70,0	71,4	5.	74,0	5.	70
6. Učitel ZDŠ	66,8	66,3	7.	63,2	9.	57
7. Zdravotní sestra	66,3	63,4	8.	59,6	12.	44
8. Právník, advokát	65,8	69,8	6.	72,2	6.	73
9. Horník	63,4	51,2	18.	33,8	31.	34
10. Agronom	58,7	56,4	13.	53,7	14.	47
11. Konstruktor, projektant	58,5	60,2	9.	62,0	11.	47
12. Strojvedoucí	57,9	51,2	17.	46,4	22.	43
13. Soukromý zemědělec	54,5	48,2	20.	42,5	26.	38
14. Spisovatel	54,5	59,7	10.	62,4	10.	58
15. Mistr v továrně	53,7	47,5	21.	44,1	23.	48
16. Novinář	50,0	57,8	11.	57,6	13.	45
17. Majitel obchodu	48,7	49,9	19.	50,9	17.	46
18. Profesionální sportovec	48,7	52,1	16.	66,6	8.	50
19. Policista	47,8	56,9	12.	53,4	15.	40
20. Operátor na počítači**	47,6	53,3	14.	66,7	7.	53
21. Zedník	47,6	43,3	25.	35,5	29.	36
22. Automechanik	47,1	45,2	23.	39,8	27.	43
23. Traktorista	48,5	38,4	32.	27,8	36.	31
24. Řidič nákladního auta	45,4	40,6	28.	35,4	30.	33
25. Soustružník	44,9	37,6	33.	30,6	35.	27
26. Seřizovač, nástrojař	44,3	39,4	31.	33,7	33.	43
27. Kněz, duchovní	43,9	46,0	22.	50,2	20.	60
28. Krejčí	43,3	36,7	34.	31,6	34.	40
29. Opravář televizorů	42,7	40,1	29.	36,5	28.	36
30. Účetní	42,3	44,7	24.	50,6	18.	45
31. Bankovní úředník	41,6	52,7	15.	43,9	24.	50
32. Sekretářka	29,5	36,1	35.	42,7	25.	42
33. Voják z povolání	27,9	41,4	26.	50,7	19.	44
34. Číšník	27,8	34,2	36.	33,7	32.	21
35. Referent okresního úřadu	27,1	39,5	30.	49,1	21.	51
36. Uklízečka	24,0	19,4	38.	16,1	38.	21
37. Pomocný dělník	23,4	20,1	37.	18,9	37.	19
38. Tajemník politické strany	20,3	41,2	27.	53,1	16.	63
39. Pouliční prodavač	18,7	14,7	39.	15,7	39.	24

Zdroj: Sociální rozdíly a prestiž povolání 1990, N (ČR) = 880, Utváření trhu práce 1992 (Ústav sociálně politických věd UK, Universitas, N = 1 597), Aktér 2003, FF UK, Universitas, N = 1560

* V roce 1992 a 2003 shodný seznam 70 profesí, v roce 1991 mírně odlišný seznam 50 profesí. Zde jejich průnik.

** Programátor v roce 1990 dosáhl 54,6 bodů (13.), v roce 1992 nebyl zařazen, v roce 2003 nebyl zařazen operátor.

lísaného stavu na začátku devadesátých let postupně prestižní škála strukturovala do zřetelných tří hlavních (a dvou doplňkových) dimenzí odpovídajících základní (meritokratické) strukturaci společenské práce: dělnické profese, řídicí a manažerské profese a odborné profese. Těchto pět faktorů vyčerpává téměř 60 % celkové variance.

Výsledky faktorové analýzy

(při omezení na 5 faktorů, po rotaci Varimax)

1990

1. dělnické profese + majitel malého obchodu
2. inženýrské profese, vedoucí a manažerské funkce včetně mistra, vědec, profesor
3. lékař, právník, novinář, kněz
4. účetní, zdravotní sestra, učitel, policista („veřejné služby“)
5. tajemník pol. strany, voják z povolání, prof. sportovec, referent na okrese („zatížené“ profese)

1992

1. manuální profese ve výrobě a službách
2. vedoucí a manažerské profese včetně tajemníka politické strany, důstojníka, bankovního úředníka, vlastníci (podnikatelé) včetně majitele malého obchodu, prof. sportovci, umělci
3. (dříve) preferované dělnické profese (horník, automechanik, soustružník, kombajnér, opravář televize) + prodavačka, soukromý zemědělec
4. učitelé (i profesori), zdravotníci (i lékaři), policista
5. kněží, řádové sestry + spisovatel, knihovník

2003

1. dělnické profese
2. vedoucí a manažerské funkce včetně bankovních úředníků, vlastníci (podnikatelé), (zpěváci, sportovci)
3. vysokoškolsky vzdělaní odborníci + zdravotní sestry, policisté, hasiči
4. kněží, řádové sestry, (spisovatel, knihovník)
5. herci, zpěváci, sportovci (spisovatel)

Tabulka 5b. Důvěra k vybraným profesním skupinám a její obecná strukturace (výsledek faktorové analýzy po rotaci VARIMAX)

	Průměr	1. fak.	2. fak.	3. fak.	4. fak.	5. fak.
Lékaři	8,5				,78	
Profesoři	8,2					,83
Zubní lékaři	8,1				,84	
Veterináři	7,5				,73	
Zdravotní sestry	7,3	,41			,46	
Inženýři	7,2				,34	,59
Architekti	7,2			,59		,34
Učitelé	7,2					,75
Právníci	6,5			,87		
Advokáti	6,3			,86		
Spisovatelé	6,3	,75				
Psychologové	6,1		,69			
Účetní	6,1	,62				
Knihovníci	6,1	,85				
Ekonomové	6,1		,65			
Sociologové	5,8	,57	,53			
Kněží	5,5	,55				
Sociální pracovníci	5,4		,69			
Novináři	4,9		,63			
Úředníci	4,8		,55	,49		

Uvedme si ještě pořadí kritérií, podle kterých lidé prestiž profesí hodnotí. Podle podílu lidí, kteří je uvedli na prvním místě, se kritéria seřadila následujícím způsobem: na prvním místě je důležitost pro společnost (30,2 % dotázaných je uvedlo na prvním místě), na druhém místě dosažené vzdělání (27,3 %), na třetím místě odpovědnost (13,3%), na čtvrtém místě praktická potřebnost (10,1 %) a teprve na pátém místě dosažitelný příjem (7,5 %). Je pravda, že hodnotící kritérium není univerzální, že prestiž povolání je různě vnímána, ale převažujícím prvkem je celospolečenský význam (přidáme-li druhé a třetí pořadí, pak důležitost pro společnost uvedly celkově dvě třetiny dotázaných, odpovědnost polovina dotázaných).

S prestiží profesí nepochybně souvisí i důvěra, kterou k jednotlivým profesím lidé chovají. Můžeme mít určité výhrady k seznamu profesí, který sleduje jen určitý segment „profesní struktury“, avšak je třeba si uvědomit, že zde byla snaha o určitou souměřitelnost vykonávaných profesí z hlediska důvěry (tabulka 5b).

Národní „etalon“ přinesl očekávané diference ve smyslu neotřesitelného postavení lékařů, dosti vysoké důvěry k technickým profesím, mírně pochybného postavení právníků a specialistů v oblasti společenských věd a nízké důvěry k úřednickému stavu a také k novinářům. U novinářů je tato

nedůvěra nejspíš spojena s posuzováním jejich nezávislosti, objektivnosti, pravdivosti a věrohodnosti, u úředníků s problematikou korupce, nekompetentnosti, neochoty a arogantního chování.

Názorová strukturace vlastně proběhla po výše vzpomenutých liniích: **lékaři, právníci, učitelé a technici, odborníci na společnost** (plus úředníci) a nejasná linie spojující spisovatele, kněze, knihovníky a sociology s účetními a zdravotními sestrami.

Třetí až pátý faktor sdružují či oddělují profese více méně podle subsystémů společnosti (zdravotnictví, školství, oblast práva). Připomeňme, že faktory jsou na sobě nezávislé, což v tomto ohledu pak znamená, že i uvedené subsystémy jsou vnímány jako na sobě nezávislé. Úředníci, kteří zde trochu osamoceně reprezentují správní oblast, z hlediska důvěry sytí dvě dimenze – právní oblast a oblast zahrnující obecně společnost (sociálně).

2. Porovnání „skupinových mentalit“ vyjádřených pomocí průměrných faktorových skóre

Pro porovnání skupinových mentalit jsme s ohledem na socioprofesionální skupiny, které byly sledovány v kvalitativní sondě, o jejichž výsledcích referuje J. Černý v hlavní stati tohoto sborníku, upravili obvyklou kategorizaci EGP na následující typologii (viz tabulku 6a). Pokud čtenáře zajímá, jaké jsou některé projevy skupinové mentality obvyklých kategorií EGP, odkazujeme jej na již mnohokrát zmiňované analýzy publikované v předchozích Sociologických textech věnovaných mentalitám. Vzhledem k tomu, že v opakovaných tematických okruzích nedošlo k žádným velkým posunům ani v „národních etalonech“, ani ve strukturaci témat, bylo možné předpokládat, a provedené analýzy tento předpoklad nevyvrátily, že pro kategorie EGP platí závěry, které byly tehdy zjištěny.

Výzkum Aktér 2003 na rozdíl od předcházejícího výzkumu, který sociální status zjišťoval jedinou otázkou s výčtem odpovědí odpovídajícím rozšířené kategorizaci EGP, konstruoval socioekonomický status ze tří dimenzí: šlo o socioekonomické postavení (zaměstnanec, podnikatel, sebezaměstnávající se, ...), postavení v řízení a profesní zařazení. Poslední z uvedených statusových identifikací byla zjišťována otevřenou otázkou, která byla následně zakódována podle klasifikace ISCO 88. To umožnilo vytvořit různé konstrukty sociálního statusu, mj. následující typologii, která měla za cíl provést zachycení projevů skupinových mentalit na skupinách blízkých těm, které byly předmětem zkoumání kvalitativní sondy.

Názvy skupin jsou natolik informativní, že typologie snad nepotřebuje dalšího vysvětlení. Je zjevné, že sledujeme především mentality vázané na různé typy podnikatelských aktivit a řídicí práce, dále pak základní dělení zaměstnanců na základě kvalifikace a převládajícího charakteru práce. Rozhraní mezi středními odborníky a rutinními nemanuálními pracovníky, podobně pak mezi rutinními nemanuálními (ve službách) a dělníky (tamtéž) není v realitě skutečně náplně konkrétních profesí zcela zřetelné a bylo arbitrárně určeno při standardizaci převodu ISCO v posledním velkém šetření stratifikace sociální mobility v roce 1999 (viz Tuček a kol. 2003).

V oblasti strategií, ať životních či pracovních, tak i schopností vázaných na vesměs pracovní sféru se zřetelně odlišují jak zaměstnanci od podnikatelů a samostatně činných, tak vyšší management, a i vyšší odborníci. V neposlední řadě hraje roli také dělení na manuální a nemanuální práci. Za méně očekávané výsledky lze považovat celkový profil „mentalit“ skupiny živnostníků, u kterých se projevuje na jedné straně jejich nasměrování na úspěšné podnikání, na druhé straně jejich zakot-

Tabulka 6a. Zastoupení skupin ve vyšetřeném souboru Aktér 2003. Průměrné hodnoty životních strategií

	N	%	Strategie kariéra	konzerv.	spotřeba +
1. Podnikatelé se zaměstnanci	68	5,7	-1,37	-,32	,04
2. Vyšší odborníci sam. činní	57	4,7	-,57	-,20	-,08
3. Živnostníci	67	5,6	-,31	-,45	,11
4. Vyšší management	30	2,5	-,63	-,02	-,38
5. Vyšší odborníci zaměstnanci	96	8,0	-,30	,10,	-,36
0. Střední odborníci	189	15,7	,02	,13	-,08
7. Rutinní nemanuální	362	30,1	,15	,12	,00
6. Dělníci	334	27,8	,28	-,10	,22

Poznámka: V této a následujících tabulkách jsou uvedeny průměrné faktorové skóry v uvedených socioprofesionálních skupinách. Připomínáme, že faktorový skór je konstrukt, který „vypočte“ každé dotázané osobě hodnotu odpovědi v daném faktoru. Tento konstrukt má na celku vyšetřeného souboru nulový průměr a jednotkovou směrodatnou odchylku, tudíž odchylky vyšší než 0,4 zkoumaných skupin od „(nulového) etalonu“ jsou statisticky významné.

venost v manuální práci či případně v obslužných profesích. Zvláště pak vysoká hodnota v dimenzi, která vyjadřuje názorovou jistotu, sebedůvěru a věrnost (konzervativní zásady a strategie), je zřetelně odděluje od ostatních socioprofesionálních skupin.

Dalším výsledkem, který stojí za zaznamenání, je výrazná odlišnost skupiny podnikatelů se zaměstnanci. Logické očekávání, že tato skupina bude podobná z hlediska pracovních a životních strategií, osobnostních charakteristik atd. vyššímu managementu, se nepotvrdilo. Zjevně odlišné postavení (vlastník x zaměstnanec) je natolik závažné, že si vybírá i lidi s určitými předpoklady (mentalitou). Podobné rozdíly je možno vyzorovat i mezi vyššími odborníky se statusem zaměstnanec a odborníky samostatně činnými. Zde možná hraje určitou roli oblast jejich činnosti, protože jsou sice profese, které jsou podobně zastoupeny v soukromém a veřejném sektoru (lékař), ale větší část profesí je buď převážně v soukromém sektoru (advokát), nebo ve veřejném sektoru (vědecké ústavy, vysoké školy).

V úvodu jsme uvedli, že mezi projevy (skupinové) mentality jsme, s uvažováním datové báze výzkumu Aktér 2003, nově zařadili (sebe)reflexi postavení socioprofesionálních skupin v české společnosti ve smyslu jejich postavení na škále prestiže doplněnou o důvěru k vybraným profesím (vesměs profese ze sektoru služeb či přesněji z kvartálního sektoru). V části analýz věnované národnímu etalonu jsme empiricky ověřili, že v průběhu 15 let transformace došlo ve vnímání prestižní škály k výrazným posunům, které reflektovaly jak objektivní změny v postavení řady profesí na trhu práce, tak změny v politické a ideologické oblasti. Díky obojímu došlo nejen k propadu či vzestupu konkrétních profesí na „žebříčku“ profesí, ale i k zřetelné krystalizaci strukturace „prostoru profesí“ do tří základních os: dělnické profese, top manažerské profese a podnikání (moc), vysoce odborné profese. Jak dokládají první tři sloupce tabulky 7a, je vnímání těchto obecných dimenzí prestiže téměř univerzální, tzn. že se statisticky významně neodlišuje v námi uvažovaných socioprofesionálních skupinách. Jisté tendence k „povýšení“ vlastní skupiny doprovázené „ponížením“ opačných skupin je možné

Tabulka 6b. Průměrné hodnoty pracovních strategií a vlastních schopností

	Pracovní strategie			Sebehodnocení schopností		
	Risk (peníze)	Obsah práce	Prac. vypětí	Sebe- důvěra	Ote- vřenost	Adapta- bilita
1. Podnikatelé se zam.	-,70	-,14	,44	-1,05	-,15	-,13
2. Vyšší odborníci sam. činní	-,42	,04	,17	-,58	-,24	-,35
3. Živnostníci	-,08	,10	,23	-,58	,06	-,27
4. Vyšší management	-,14	,10	,66	-,71	-,16	-,06
5. Vyšší odborníci zaměstnanci	,01	,35	,03	-,33	-,33	,26
0. Střední odborníci	-,04	,18	,05	-,01	-,10	-,08
7. Rutinní nemanuální	,09	-,04	,04	,09	,03	,14
6. Dělníci	,09	-,29	-,16	,21	,15	-,19

Tabulka 6c. Průměrné hodnoty osobních charakteristik a postojů ke společenskému systému

	Osobnostní rysy			Společnost		
	Moderní muž/žena	Odpověd- ný do- mácký	Podni- kavý praktik	Konzer- vatismus /liberalis- mus	Veřejná sféra/indi- vidualis- mus	Socialis- mus/li- beralis- mus
1. Podnikatelé se zam.	-,62	,65	,85	,17	-,49	-,06
2. Vyšší odborníci sam. činní	-,37	,20	,60	,06	-,26	,21
3. Živnostníci	-,16	,16	,29	,24	-,17	,22
4. Vyšší management	-,16	,03	,39	-,33	-,29	,03
5. Vyšší odborníci zaměstnanci	-,27	,01	,10	-,10	-,36	,15
0. Střední odborníci	,05	,07	-,01	-,01	-,02	-,02
7. Rutinní nemanuální	-,02	-,01	-,17	,03	,01	-,01
6. Dělníci	,14	-,11	-,04	-,06	,15	-,02

Doplňující poznámka: U některých faktorů byla zjištěna názorová rozdílnost (očekávaná) mezi generacemi (mladší, střední, starší), která byla statisticky významná. Šlo především o pracovní a celkové životní strategie, o kariéru v pracovních strategiích a o sebehodnocení vlastních charakterových vlastností.

z porovnání průměrů vyvodit (dělníci vs. odborní zaměstnanci, podnikatelé a management vs. ostatní, odborníci a management vs. ostatní), ale rozdíly jsou často pod hranicí statistické významnosti. Podobný závěr platí i pro jednotlivé sféry kvartérních služeb z pohledu důvěry. Zde stojí za pozornost odlišná (vysoká) důvěra k právníkům (a vlastně i k státní správě) ve skupině top managementu a mezi podnikateli, která patrně vyjadřuje jejich osobní zkušenost a potřebu těchto služeb. Oproti nim stojí skupina dělníků, kde jde nespíš o předsudek bez konkrétní zkušenosti.

Tabulka 7a. Průměrné hodnoty vnímání obecných dimenzí prestiže a průměrná důvěra ve vybraných oblastech

	Dělníci	Prestiž Mana- gement	VŠ odbor.	Sociálně	Důvěra Právo	Škola
1. Podnikatelé se zam.	-,07	,24	-,09	,03	,48	,25
2. Vyšší odborníci sam. činní	-,02	-,15	-,03	-,23	,08	,04
3. Živnostníci	-,05	-,06	-,09	-,33	,04	,06
4. Vyšší management	-,14	,21	,12	,01	,38	-,01
5. Vyšší odborníci zaměstnanci	-,13	-,02	,16	-,10	,07	,17
0. Střední odborníci	,01	,05	-,08	-,01	,10	,05
7. Rutinní nemanuální	-,01	,02	,04	,16	,04	-,11
6. Dělníci	,09	-,09	-,11	-,03	-,17	-,07

Tabulka 7b. Odhad pozice vlastního povolání na škále prestiže* a průměrné bodové ohodnocení na 100 bodové škále

	1. čtvrtina	2. čtvrtina	3. čtvrtina	4. čtvrtina	Vlastní obodování
Podnikatelé se zam.	19,1	57,4	19,1	7,7	57,8
Vyšší odborníci sam. činní	19,3	42,1	33,3	5,3	55,7
Živnostníci	3,0	36,4	48,5	12,1	49,1
Vyšší management	26,7	46,7	26,7	–	63,1
Vyšší odborníci zaměstnanci	28,7	52,1	18,1	1,1	60,9
Střední odborníci	10,1	48,4	39,9	1,6	48,5
Rutinní nemanuální	7,8	46,5	37,3	8,4	47,2
Dělníci	4,2	20,5	47,9	27,4	36,1
Celkem	10,2	39,8	38,3	11,7	46,9

* Otázka zněla: Jak myslíte, že lidé hodnotí Vaše povolání? Bylo by v první, horní čtvrtině až ve čtvrté, dolní čtvrtině (profesní škály)?

Poslední tabulka nám dokládá, do jaké míry se liší sebezařazení námi vymezených socioprofesionálních skupin. Výsledná rozložení a dosažené bodové průměry potvrzují, že námi zjištěná univerzalita vnímání prestižní škály odpovídá skutečnosti. Jinými slovy platí, že dotázaní ve své většině realisticky hodnotí, jakou prestiž jejich profesi veřejnost připisuje, že tudíž ve svých odhadech vycházejí z podobného (univerzálního) žebříčku uspořádání. Některá dílčí zjištění jsou k dalšímu zamyšlení: např. rozdíl mezi (sebe)ohodnocením dvou skupin odborníků lišících se zaměstnaneckým statutem, relativně nízké (sebe)ohodnocení top managementu a také středních odborníků, naopak relativně vysoké (sebe)ohodnocení rutinních nemanuálních pracovníků.

3. Shrnutí

Pokusme se shrnout všechny výsledky uvedených projevů (předpokládaných) skupinových mentalit. Je zjevné, že:

- existuje výrazná odlišnost podnikatelů se zaměstnanci ve věcně příslušných dimenzích (mentalita odpovědných zaměstnavatelů);
- skupina živnostníků, při vší své profesní různorodosti, vykazuje zřetelná specifika, která by bylo možno připsat určité mentalitě (tradičně) spojované s tímto typem ekonomické aktivity a touto sociální skupinou;
- výsledná zjištění o vyšším managementu dokládají, že jde o skupinu, jež se ve strategiích odlišuje od vlastníků (přitom jejich náplň práce by měla být podobná včetně pracovní vytíženosti). V našem konceptu skupinových mentalit to znamená opakované potvrzení specifičnosti „podnikatelské“ mentality;
- existuje výrazná odlišnost mezi skupinami daná vzděláním a kvalifikací: do jaké míry jde o mentalitu, či do jaké míry jde např. o skupinové vzorce chování či přizpůsobení se vnějškovým podmínkám a plnění očekávaných statusových rolí, je otázka, kterou je na základě daného empirického materiálu obtížné rozhodnout (v určitém smyslu lze tyto pochyby vztáhnout i k výše uvedeným závěrům);
- skupinové sebezřazení podle společenské prestiže vykazuje očekávané diference a odpovídá krystalizaci vnímání rozdílností ve společenském statusu socioprofesionálních skupin.

Naše zčásti opakovaná analýza projevů skupinových mentalit potvrdila, že jde o v čase buď stabilní, nebo v rámci probíhajících (celo)společenských procesů se stabilizující charakteristiku socioprofesionálních skupin. Znovu se ukázalo, že klíčovými faktory, které se promítají do „mentality“ či které tuto mentalitu utvářejí, jsou zaměstnanecký status, odbornost a charakter práce. Data, která máme k dispozici z kvantitativních výzkumů, nevycházejí vlastně z konceptu skupinových mentalit a umožňují tak jen v určitém výseku (strategie, sebehodnocení) zjišťovat (vnějškové) verbalizované projevy mentalit. Pro další prohloubení znalosti o skupinových mentalitách je nutné navázat na výsledky kvalitativní sondy a pokusit se o důsledné vtělení konceptu „mentalit“ do dostatečně rozsáhlého reprezentativního výzkumu populace. V tomto ohledu je třeba dále zvážit, zda nerozšířit tematiku o mentality studentů, dlouhodobě nezaměstnaných, skupin podle velikosti bydliště, atd. a zda se zvláště nezabývat mentalitou určitých etnik.

Důvěra k profesním skupinám ve službách

Markéta Sedláčková, Jiří Šafr

Jaké jsou souvislosti důvěry lidí k profesním skupinám ve službách? Je důvěra v sociální skupiny odvozena od obecné důvěry vůči druhým lidem anebo se naopak odvíjí od členství či nečlenství člověka v této skupině? Na tyto otázky se pokusíme odpovědět v následující stati.

Úvod

V úvodní teoretické části práce představujeme opěrné sociologické teorie, týkající se konceptu mentality a sociální důvěry. Polský sociolog Piotr Sztompka ve své teorii poukazuje na to, že pro utváření mentality je klíčová důvěra v tzv. nepřítomné druhé, tedy důvěra aktéra v sociální kategorie a sociální skupiny. Britský sociolog Anthony Giddens upozorňuje na důležitost tzv. přístupových bodů, místa setkání aktéra s konkrétním zástupcem skupiny, které hrají velkou roli při utváření důvěry člověka k abstraktnějším sociálním kategoriím. Americký sociolog Richard Hardin připomíná fakt, že lidé mají sklon, i logický důvod, důvěřovat spíše sobě podobným. S ohledem na výše uvedené teorie bychom tedy měli v ideálním případě studovat vliv profesních mentality na důvěru v profesní skupiny.

Druhá empirická část je založena na sekundární analýze dat z výzkumu Aktér z roku 2001. Data z tohoto výzkumu sice neumožňují studovat mentality profesních skupin v celé šíři této problematiky, ale dovolují zkoumat důvěru ve vybrané profesní skupiny ve službách (opraváři a řemeslníci, trhovci, obsluha v restauracích, dealeři a finanční poradci), jakožto jednu ze složek mentality. V první kapitole se věnujeme základnímu popisu klíčových proměnných – baterie důvěry k profesím ve službách, dále vytváříme faktor důvěry ve služby – latentní proměnnou reprezentující tuto baterii respektive její kategorizovanou typologii. Konstruuje také Yamagishiho index obecné důvěry, pomocí něhož srovnáváme specifickou důvěru v profesi ve službách s obecnou důvěrou v druhé lidi. Druhá kapitola diskutuje možné souvislosti (objektivní i subjektivní znaky) důvěry ve služby a ve třetí kapitole testujeme na základě zjištěných souvislostí celkový model důvěry v profesi ve službách.

1. Důvěra a mentalita v sociologické teorii

Mentalita je v sociologii obecně definována jako „určitý kulturně stabilizovaný duchovní, psychický a afektuální postoj“ jedince. Jde tedy o jistou matici specifických způsobů reakcí, jednání ve světě a rozumění světu, které jsou kolektivně podmíněny a mají skupinový charakter (Havelka 2002:

11). Francouzský sociolog přelomu 19. a 20. století Emile Durkheim hovořil v podobném duchu o kolektivním vědomí a definoval ho jako „duchovní pouto pospolitosti, které je vyjádřeno v její morálce, právu, obyčejích a zvycích, stavu vědění a vědomí, v pověrách a předsudcích v obecnější rovině dokonce i v jazyce a písmu“ (Havelka 2002: 16). V druhé polovině 20. století pak v teorii mentalit převládala koncepce francouzského sociologa Pierra Bourdieu, který hovořil o tzv. habitu, tedy o existenci určité sociální geneze schémat vnímání, myšlení a konání, která vytváří systém zvniternělých, neuvědomovaných vzorců myšlení, chování a jednání typických pro určitou sociální skupinu (Bourdieu 1987: 147–166). Vzhledem k tomu, že v dnešní postindustriální společnosti lze jen těžko vysledovat existenci jasně konturované profesní mentality, rozhodli jsme se zkoumat důvěru ve vybrané profesní skupiny, kterou chápeme jako jednu ze složek utvářejících skupinovou mentalitu.

Polský sociolog Piotr Sztompka definuje důvěru jako sázku na budoucí kontingentní jednání druhých. Důvěra má podle něj tři dimenze – vztahovou, psychologickou a kulturní – podle kterých se člověk rozhoduje k důvěřování. K aktu důvěry se tedy vždy rozhodujeme na základě pověsti druhého, naší osobní zkušenosti s druhým či s jinými členy sociální skupiny, ke které náleží a také dle naší obecné psychologické míry důvěry vůči druhým lidem. Dle Sztompky tvoří sociální důvěra určité kontinuum, tedy rozšiřující se okruhy důvěry, a je možno ji zkoumat na různých úrovních společnosti a kategorizovat ji dle jednotlivých objektů důvěry: individuum, rodina, nejbližší příbuzní, blízká komunita – sousedská, virtuální (celebrity), sociální kategorie – národnostní, etnická, profesní skupina, sociální role, sociální skupina (vládnoucí, ovládaná), instituce a organizace, technologické systémy, sociální systém. Dle Sztompky za veškerými typy důvěry leží důvěra v lidi (Sztompka 1999: 41). Podobně na problematiku důvěry nahlíží i anglický sociolog Anthony Giddens (1998), který ve své koncepci rozlišuje mezi tzv. tvářnými a netvářnými závazky. Zajímavý je pro nás jeho pojem přístupových bodů, které hrají velkou roli ve vztahu důvěry jedince k abstraktnějším sociálním kategoriím, neboť skrze ně se vztah utváří. Na těchto místech se aktér setkává s konkrétním zástupcem určité skupiny či instituce, a vytváří si tak podklad pro důvěru či nedůvěru.¹ K obdobnému procesu podle nás dochází při utváření důvěry v rámci jednotlivých profesních skupin i mezi nimi.

Pro utváření profesních mentalit je dle Sztompky klíčová tzv. důvěra v „nepřítomné druhé“ (absent others), která se týká výše zmíněných sociálních kategorií a sociálních skupin (Sztompka 1999: 42). Tato důvěra je ale často zatížena různými stereotypy a předsudky (tamtéž 43), zejména ze strany těch, kteří do dané sociální skupiny nespadají. Jak potvrzují mnohé sociologické teorie, „lidé jsou nakloněni věřit těm, kteří jsou jim podobní“ (Earle, T. and Cvetkovich, G.T. 1995). Dle amerického sociologa Hardina možný důvod pro důvěru v sobě podobné spočívá v tom, že lidé jsou schopni lépe odhadnout chování těch, kteří jsou jim podobní, a na základě toho jim dávají i větší množství důvěry (Hardin 1993: 512).

2. Empirická část

Následující analýzy jsou založeny na datech z výzkumu „Aktér 2001“, který byl součástí projektu „Jedinec a společnost v procesech transformace a globalizace“ řešeného na FF UK (vedoucí výzkumného týmu J. Buriánek, sběr dat Universitas). Terénní šetření proběhlo v listopadu 2001, velikost vyšet-

1 Například důvěra v bankovní systém se vytváří stupňovitě. Na základě důvěry klienta ke konkrétnímu zástupci banky a také doporučení důvěryhodných přátel, kteří mají s touto bankou dobrou osobní zkušenost, vzniká důvěra v konkrétní banku. Při nahromadění pozitivních zkušeností s touto či více bankami se pak vytváří abstraktnější důvěra v celý bankovní systém.

řeného souboru byla 1518 respondentů. Použit byl kvótní výběr z české populace ve věku 18–60 let (věkové skupiny, pohlaví, vzdělání, region).

V úvodní části je důvěra v profese z výzkumu 2001 srovnána s daty z na něj navazujícího šetření Aktér 2003, provedeného stejnou metodikou, s velikostí souboru 1584 dotazovaných.

2.1 Důvěra v profese ve službách a obecná důvěra v druhé lidi

2.1.1 Baterie důvěry v profese ve službách

Ve výzkumu Aktér 2001 byla důvěra ve vybrané profese ve službách měřena v baterii, která obsahovala 5 položek. Respondenti vyjadřovali svou míru důvěry k jednotlivým službám na stupnici 1 – plná důvěra až 4 – žádná důvěra. Z této baterie se největší důvěře těšili opraváři a řemeslníci (70 %), polovina respondentů deklarovala také důvěru v obsluhu v restauracích. Výrazně menší důvěře se těšili dealeri obchodních společností, pojišťoven a finanční poradci (21 %), nejmenší trhovci (jen 15 %) (viz tabulku 1). K baterii byla připojena ještě otázka na důvěru vůči charitativním akcím a veřejným sbírkám (42 %), kterou vzhledem k její odlišné tematizaci nebudeme zahrnovat do dalších analýz.

Tabulka 1, 2. Důvěra v profesní skupiny ve službách v letech 2001 a 2003 (řádková procenta, průměry)

2001 – Důvěra	Plná	Určitá	Jen malá	Žádná	Celkem	N	Průměr	Std. Dev.
Opraváři	7,7 %	62,3	26,2	3,8	100 %	1506	2,3	,65
Trhovci	0,4	14,2	44,9	40,5	100	1495	2,6	,70
Restaurace	2,5	47,6	40,0	10,0	100	1435	2,8	,85
Obch. dealeři, fin. poradci	0,8	19,8	41,9	37,4	100	1437	3,2	,76
Charita	4,9	37,2	35,9	22,0	100	1498	3,3	,71

Zdroj: Aktér 2001.

2003 – Důvěra	Plná	Určitá	Jen malá	Žádná	Celkem	N	Průměr	Std. Dev.
Opraváři	13,5 %	64,1	19,6	2,9	100 %	1567	2,1	,66
Trhovci	1,2	18,7	46,8	33,2	100	1560	2,4	,70
Restaurace	6,7	55,6	31,9	5,8	100	1531	2,6	,83
Obch. dealeři, fin. poradci	2,2	25,1	45,3	27,3	100	1543	3,0	,78
Charita	6,1	42,2	35,2	16,5	100	1567	3,1	,74

Zdroj: Aktér 2003.

Průměrné hodnoty deklarované míry důvěry ve vybrané profesní skupiny ve službách se mezi lety 2001 a 2003 podstatně nezměnily (viz tabulku 1, 2 – průměrné hodnoty). S ohledem na v zásadě stejné rozložení důvěry v obou zkoumaných letech i k faktu, že výzkum Aktér 2003 neobsahoval otázky nutné k další analýze (např. Yamagishiho index důvěry), jsme prováděli další analýzy pouze na datech z roku 2001.

2.1.2 Typologie důvěry v profesi ve službách

Pro potřebu dalších analýz jsme se rozhodli vytvořit z baterie otázek důvěry v profesní skupiny souhrnnou proměnnou, k čemuž nás opravňovala podobnost průměrů jednotlivých položek baterie. K sestrojení tohoto indexu jsme použili metodu faktorové analýzy,² která potvrdila existenci pouze jednoho faktoru (vyčerpaná variance 49 %), který jsme pojmenovali „důvěra ve vybrané profesi ve službách“ (FA_SL) (viz tabulku 3).

Jak jsme již výše uvedli, rozhodli jsme se z analýz vyřadit položku e – důvěra k charitativním akcím, a to z těchto důvodů: nespadá do oblasti služeb a ve faktorové analýze provedené pro celou baterii byla její zátěž nejnižší. Po jejím vyřazení stoupl procento vyčerpané variance o sedm procent (tedy z 42 % na 49 %).

Tabulka 3. Faktorová analýza baterie důvěry ve služby

Důvěra	FA_SL
Obsluha v restauracích	,746
Trhovci	,739
Dealeři, finanční poradci	,669
Opraváři, řemeslníci	,640
Vyčerpaná variance: 49,0 %	

Zdroj: Aktér 2001.

2.1.3 Obecná důvěra (Yamagishiho index)

Obecná důvěra v druhé lidi byla měřena Yamagishiho indexem důvěry. Index byl konstruován z baterie skládající se z osmi položek, které měří obecnou míru důvěry aktéra. Na základě faktorové analýzy³ se položky seskupily do dvou faktorů, stejně jako v případě americké a japonské společnosti (Yamagishi 1988: 266–267). První faktor (FA_Y1) vyjadřuje názor, zda jsou lidé čestní, druhý (FA_Y2) pak, zda je riskantní důvěřovat druhým. Podíváme-li se blíže na jednotlivé položky, ze kterých vycházejí oba faktory, vidíme, že první faktor, který vyjadřuje názor, že lidé jsou nečestní, je sycen otázkami e – h. Ty se týkají interakcí s druhými lidmi v tváři v tvář a popisují dosti konkrétně

2 K extrakci faktorů byla využita metoda hlavních komponent, k určení faktorů užito kritéria vlastní hodnota větší než jedna.

3 Opět byla užita metoda hlavních komponent s kritériem vlastní hodnoty větší než 1. Poté byla provedena kolmá rotace varimax, čímž jsme získali nezávislé dimenze. Procento vyčerpané variance (56,3 %) dokládá, že kromě vydělených faktorů zde působí ještě řada dalších momentů, které ve svém výsledku skládají názorové spektrum dotázané populace.

Tabulka 4. Faktorová analýza baterie obecné důvěry (Yamagishiho faktory)

Názory	FA_Y1	FA_Y2
Využití	,742	,262
Nepoctivost	,739	,096
Lichotky	,733	,208
Lhát	,730	,192
Cizinci	,094	,788
Policejní moc	,110	,676
Ostražitost	,354	,672
Důvěra	,445	,549
Vyčerpaná variance: celková 56,3 %	31,4 %	25,9 %

Zdroj: Aktér 2001.

ní situace (e – většina lidí lže, když jim to může přinést prospěch, f – když o vás někdo řekne něco lichotivého, chce od vás něco získat, g – lidé vás využijí, když s nimi budete spolupracovat, h – lidé jsou nepoctiví, když je jim dána příležitost). Druhý faktor je sycen otázkami a – d, které se naopak vztahují k spíše obecnějším tvrzením (a – při setkání s cizinci je lépe se mít na pozoru, b – člověk musí být ostražitý, nebo ho někdo využije, c – společnost se rozpadne, jestliže se oslabí policejní moc a položka d – člověk by neměl důvěřovat druhým). Poslední tvrzení se obsahově z charakteru druhého faktoru lehce vymyká a také ve faktorové analýze figurovalo jako hraniční, neboť sytí téměř stejnoměrně oba faktory (viz tabulku 4).

Důvodem pro zavedení Yamagishiho faktorů je naše snaha zkoumat souvislosti obecné důvěry v druhé s důvěrou ve specifickou sociální kategorii, či skupinu, v našem případě tedy v profesní skupiny ve službách. Dle Sztompkovy teorie rozšiřujících se okruhů důvěr tedy předpokládáme, že důvěra ve vybrané profesní skupiny ve službách bude vázána na obecnou důvěru v druhé.

Faktor důvěry ve služby (FA_SL) souvisí s prvním Yamagishiho faktorem – čestnost lidí (FA_Y1), nekoreluje však s druhým – riskantnost důvěry (FA_Y2). Jak jsme uvedli výše, tento druhý faktor vyjadřuje spíše obecnou, ustálenou míru riskantnosti důvěry k okolnímu světu, není tedy tolik vázán na důvěru v konkrétní lidi. U faktoru FA_Y1 se vzrůstajícím přesvědčením o tom, že druzí lidé jsou čestní, vzrůstá i důvěra ve vybrané profese ve službách ($r = 0,16$).⁴ Poměrně nízká míra korelace poukazuje na to, že pro určení míry důvěry v různé sociální skupiny nelze vycházet jednoduše z obecné míry důvěry v druhé lidi. Zdá se tedy, že Sztompkova teorie o rozšiřujících se okruzích důvěry ne zcela platí v českých podmínkách a že je spíše třeba důvěru zkoumat v kontextu sociální distance, tedy jak poukazuje Earle s Cvetkovichem (1995), podobně i Hardin (1993) „lidé spíše důvěřují těm, co jsou jim podobní“ (srovnej Sztompka 1999: 80).

Proto v následující kapitole obrátíme svoji pozornost k tomu, jak důvěra k profesím ve službách souvisí s podobnými profesními kategoriemi, přičemž v prvním kroku prověříme souvislost důvěry ve vybrané profese ve službách s klasickými sociodemografickými znaky.

4 Pearsonův korelační koeficient. Všechny výsledky v následujících analýzách jsou signifikantní minimálně na hladině $\alpha = 0,01$.

2.2 Souvislosti důvěry k profesním skupinám ve službách

Vzhledem k tomu, že v následující části budeme sledovat důvěru v profesní skupiny ve službách v kontextu s vykonávanou profesí, jsou analýzy omezeny na ekonomicky aktivní populaci (N = 1194).

Pro zkoumání souvislosti důvěry v profese ve službách používáme vedle spojité proměnné (FA_SL) také jeho rekódovanou verzi. Faktor byl roztríděn na tři kategorie (důvěra, částečná důvěra, nedůvěra).⁵ Vznikla tak typologie důvěry respektive nedůvěry v profesní skupiny ve službách, kterou budeme používat při hledání souvislostí s kategoriálními daty.

V této kapitole sledujeme souvislost důvěry v profesní skupiny ve službách se sociodemografickými kategoriemi věku, pohlaví, místa bydliště a statusovými znaky vzdělání, příjem, vertikální sociálně-ekonomické postavení (kvazi EGP, viz pozn. 7) a odvětví profese. Rovněž zkoumáme hypotézu o vzájemném vztahu důvěry ve služby s obecnou důvěrou a se subjektivními převážně politickými postoji.

2.2.1 Objektivní a subjektivní souvislosti

Korelační analýza ukázala, že faktor důvěry v profese ve službách nesouvisí s věkem, pohlavím, velikostí místa bydliště ani s rodinnými či osobními příjmy. Typologie důvěry v profese ve služby (kategorizovaný faktor FA_SL) souvisí pouze se vzděláním. Více důvěry oproti očekávané četnosti nalézáme u lidí vyučených nebo jen se základním vzděláním. Naopak u respondentů s vysokoškolským vzděláním nalézáme menší než očekávané zastoupení v kategorii důvěra, je pro ně tedy spíše typická jen částečná důvěra (viz adjustovaná rezidua v tabulce 5).

**Tabulka 5. Typologie důvěry v profese ve službách podle vzdělání (3 kat.).
Absolutní četnosti, řádková procenta, adjustovaná rezidua**

Typologie důvěry ve služby	Vzdělání (3 kat.)			Celkem
	max. VY	SŠ	VŠ	
důvěra	259	127	66	452
	57,3 %	28,1 %	14,6 %	100 %
	4,0	-2,1	-2,6	
částečná důvěra	70	57	44	171
	40,9 %	33,3 %	25,7 %	100 %
	-2,6	,5	2,7	
nedůvěra	227	166	93	486
	46,7 %	34,2 %	19,1 %	100 %
	-2,0	1,6	,6	
Celkem	556	350	203	1109

Zdroj: Aktér 2001.

⁵ Kategorizace faktoru byla provedena pomocí principu ekvidistance. Distribuce kategorií: důvěra 40 %, částečná důvěra 16 %, nedůvěra 44 %.

Jak jsme prokázali, objektivní znaky jako pohlaví, věk, vzdělání a příjem důvěru v profese ve službách v podstatě nevysvětlují. V dalším kroku jsme proto hledali souvislosti mezi důvěrou v profese a subjektivními proměnnými: hodnocení budoucího společenského vývoje, levo-pravá politická orientace, hodnocení životní úrovně, výrok vztahující se k názoru na svobodu.⁶ S důvěrou v profese ve službách žádná z proměnných nekorelovala, kromě velmi slabé korelace s pozitivním očekáváním budoucího společenského vývoje ($rc = 0,1$).⁷ Tím se potvrzuje určitá odlišnost důvěry ve specifické sociální skupiny od obecné důvěry v lidi reprezentované faktorem „čestnost lidí“ (FA_Y1), která se subjektivními proměnnými slabě souvisí: subjektivní hodnocení životní úrovně ($rc = 0,1$), názor na roli svobody ($rc = 0,23$), pozitivní očekávání společenského vývoje ($rc = 0,13$).

2.2.2 Důvěra ve služby a profesní blízkost

Následující analýzy vycházejí z obecné teze o sociální distanci, která pro nás představuje sociální vzdálenost z hlediska jak horizontálního (odvětví), tak vertikálního (třídně profesní postavení). Pro zkoumání profesních mentalit by tedy bylo ideální, kdyby data umožňovala testovat hypotézy zacházející do takové podrobnosti, kde by proti sobě stála míra důvěry příslušníků jedné profesní skupiny, resp. odlišných skupin, právě vůči takovéto profesní kategorii. Jednalo by se např. o rozdílnost hodnoty důvěry ke kategorii trhovců ze strany trhovců a jiných profesních skupin. Vzhledem k tomu, že provádíme sekundární analýzu, a tudíž jsme omezeni již existujícím souborem dat, budeme i nadále zkoumat pouze mentalitu vybraných profesních skupin ve službách jako celku (FA_SL).

Abychom zjistili, jak důvěra ve vybrané profese ve službách souvisí s profesním zařazením, redukovali jsme široce pojatou kategorii služeb z původní klasifikace sociálně ekonomického postavení⁸ pouze na specifickou skupinu pracovníků ve sledovaných vybraných službách. Na základě příslušnosti k odvětví byli z původní skupiny zaměstnanců ve službách vyloučeni policisté, hasiči a dělníci pracující mimo služby. Tato kategorie tak zastupuje pouze odvětví zásobování energiemi, obchod, pohostinství, ubytování, peněžnictví, pojišťovnictví a ostatní komerční služby. Měla by tak reprezentovat skupiny profesně velmi blízké kategoriím, k nimž byla měřena důvěra (obsluha v restauracích, obchodní dealeri a finanční poradci, opraváři a řemeslníci). Pokusili jsme se testovat hypotézu, že důvěra v profesní skupiny souvisí s profesní mentalitou, tedy že lidé pracující ve službách důvěřují obecně profesím ve službách více než ostatní profesní kategorie. Data neumožňují sledovat důvěru ostatních profesí v sobě podobné profesní skupiny, tedy jednu ze složek tvořících profesní mentalitu. Testovat budeme pomocí jednoduché analýzy rozptylu (One-Way-Anova), jak se liší průměrné hodnoty faktoru důvěry v profese ve službách pro jednotlivé socioprofesionální skupiny (EGP8_SL).

Nejbližší mentalitu z hlediska důvěry, kromě samotných pracovníků ve službách (viz graf 1), projevují vůči službám ještě skupiny kvalifikovaných, polokvalifikovaných a nekvalifikovaných dělníků.⁹ O něco větší blízkost vůči profesím ve službách ze strany nekvalifikovaných a polokvalifiko-

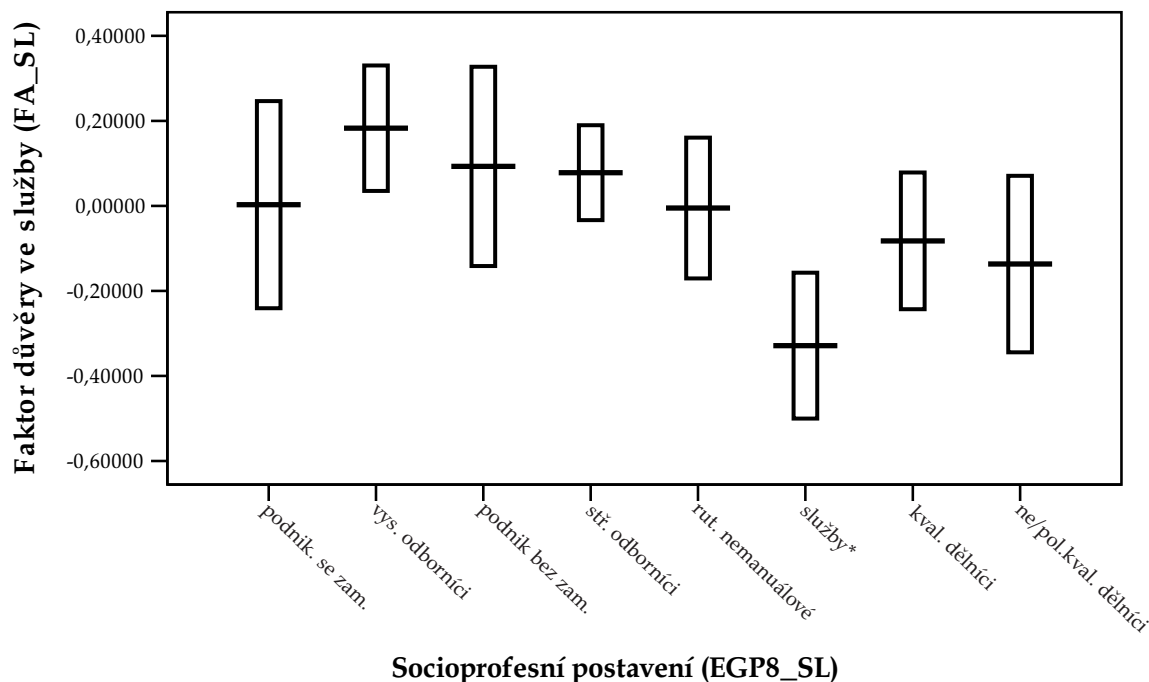
6 Otázka: „Ty krásné řeči o svobodě slova bývají prvním krokem k anarchii a chaosu“, (souhlas-nesouhlas).

7 Spearmanův koeficient pořadové korelace. V dalších analýzách signifikantní minimálně na hladině významnosti $\alpha = 0,01$.

8 Ve výzkumu Aktér 2001 bohužel nebyla detailně zjišťována vykonávaná profese respondenta (např. klasifikace ISCO88). Vertikální sociální postavení bylo dotazováno pouze pomocí zařazení respondenta do 27 kategorií sociálně-ekonomického postavení, po rekódování na 8 kategorií zhruba odpovídajícím hlavním socio-profesionálním třídám EGP.

9 Jednoduchá analýza rozptylu (One-Way-Anova), sig. 0,001. K testování rozdílů mezi skupinami použit test LSD. Průměrné hodnoty kategorie „služby“ se statisticky významně liší na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ od průměrů všech kategorií mimo nekvalifikovaných a polokvalifikovaných dělníků.

Graf 1. Průměrné hodnoty faktoru důvěry ve služby a 95 % int. spolehlivosti



Zdroj: Aktér 2001.

* služby pouze v odvětvích: zásobování energiemi, obchod, pohostinství, ubytování, peněžnictví, pojišťovnictví a ostatní komerční služby.

vaných dělníků, oproti spíše teoreticky předpokládané větší blízkosti kvalifikovaných dělníků na základě podobnosti vzdělání (klasická sociální distance), ale do určité míry vysvětluje fakt, že do skupiny polokvalifikovaných a nekvalifikovaných dělníků spadá i kategorie řidičů, i taxikářů, které náležejí také do služeb, ale data bohužel neumožňovala tuto kategorii podrobněji roztřídit. Hypotézu o sociální distanci nelze vyvrátit v případě vyšších socioprofesionálních skupin (vyšší a střední odborníci a podnikatelé), které vyjadřují vůči profesím ve službách významně nižší míru důvěry.

2.3 Komplexní model

V posledním kroku nás zajímalo, jak jednotlivé dosud sledované znaky souvisejí s důvěrou v profesní skupiny ve službách simultánně ve vzájemných souvislostech a kolik procent variance důvěry ve služby jsou schopny vysvětlit.

K testování souhrnného modelu šance důvěřovat vybraným profesím ve službách (logit důvěra / nedůvěra) jsme použili metodu logistické regrese. Prostřední kategorie reprezentující v původní baterii otázek „jen malou důvěru“ byla pro zvýšení kontrastu vyloučena. Analýza je tak dále omezena na 945 případů. K objasnění podmíněnosti typologie důvěry (důvěřuje vs. nedůvěřuje) jsme jako

Tabulka 6. Logistická regrese Typologie důvěry ve vybrané profese ve službách (důvěra vs. nedůvěra)

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
POHLAVI	,167	,114	2,154	1	,142	1,182
VEK	,001	,004	,113	1	,736	1,001
VZDEL_3			11,443	2	,003	
vzdel3 (SŠ)	-,472	,151	9,779	1	,002	,624
vzdel3 (VŠ)	-,478	,196	5,959	1	,015	,620
PRIJEM_ROD	,027	,040	,458	1	,498	1,027
SL_VYUC	,547	,226	5,873	1	,015	1,728
FA_Y1	,223	,064	12,028	1	,001	1,250
FA_Y2	,108	,063	2,934	1	,087	1,114
VYVOJ_POL	-,173	,087	3,915	1	,048	,841

Zdroj: Aktér 2001, N=945, metoda Enter, Nagelkerke R² 0,049.

vysvětlující znaky dosadili pohlaví, věk, vzdělání (indikátorová proměnná, kde referenční kategorií je „nanejvýše vyučení“), příjem domácnosti reprezentující ekonomický status a oba Yamagishiho faktory obecné důvěry. Subjektivní politické postoje zastupovala otázka na pozitivní či negativní očekávání budoucího politického vývoje (VYVOJ_POL).

Vzhledem k tomu, že v předchozí kapitole analyzovaná proměnná měřící socioprofesionální postavení (EGP8_SL) nemůže být považována za striktně ordinální, navíc obsahuje příliš velké množství hodnot pro použití jako indikátorový znak v logistické regresi, rozhodli jsme se tedy pro potřeby testování modelu zkonstruovat pouze dichotomický znak SL_VYUC. Ten nabývá hodnot 1 – pracovníci ve službách pouze se základním vzděláním nebo vyučení a 0 – ostatní ekonomicky aktivní. Představuje vlastně efekt druhého řádu, tedy vzdělání v kombinaci se socioprofesionálním postavením. Předchozí analýzy naznačily, že nejvíce důvěřují vybraným profesím ve službách právě lidé spadající do takto vymezené skupiny.

Dosažené signifikace jednotlivých znaků (viz tabulku 6, předposlední sloupec) ukazují, že v modelu jsou významné pouze tři proměnné: vzdělanostní skupiny (VZDEL_3k), pracovníci ve službách max. vyučení (SL_VYUC) a obecná důvěra v druhé lidi (FA_Y1).

Nejsilnější pozitivní vliv na šanci důvěry ve služby, konkrétně 1,7 krát větší,¹⁰ než pokud by respondent patřil do ostatních profesních skupin, má fakt, že tento respondent pracuje ve službách a vlastní nanejvýše výuční list. Dále vidíme, že Yamagishiho faktor obecné důvěry při jednotkové změně zvýší šanci na důvěru ve služby pouze 1,2 krát (v situaci, kdy se hodnoty ostatních nezávislých proměnných nemění).

Snižující vliv na důvěru ve služby má naopak středoškolské a vysokoškolské vzdělání, neboť v porovnání s kategorií nanejvýše vyučení snižuje šanci důvěry o cca 40 % (oba Exp(B) = 0,6). Vliv oče-

10 Viz logistické regresní koeficienty v podobě exp(B), vyjadřující násobek šance výskytu či nevýskytu jevu (poslední sloupec tabulky 6).

kávání budoucího politického vývoje, kde násobek šance ($\text{Exp}(B) = 0,8$) poukazuje spíše na rostoucí důvěru ve služby u lidí optimisticky pohlížejících do budoucnosti, se nicméně pohybuje na hranici signifikance.

Námi testovaný model reprezentoval tři okruhy proměnných (sociodemografické znaky, objektivní sociální postavení, subjektivní postoje), které strukturují v sociologii běžně zkoumané postoje a názory lidí, což platí v omezeném rozsahu i pro obecnou důvěru v druhé lidi (Sedláčková 2004). Přesto model vysvětluje pouhých 5 % variability důvěry v profesní skupiny ve službách (Nagelkerkeho R^2 dosahuje hodnoty 0,049). Důvěru v profese se nám tedy nepodařilo vysvětlit pomocí dat z výzkumu Aktér 2001, obsahující sociální kategorie běžně zjišťované ve standardizovaných sociologických šetřeních. K podrobnějšímu prozkoumání souvislostí důvěry by podle našeho názoru bylo třeba provést cílený výzkum využívající jinou metodu sběru i analýzy dat. Jako vhodné se nabízejí skupinové rozhovory se zástupci profesních skupin na téma interprofesní důvěry.

Shrnutí

Testování podmíněnosti důvěry ve vybrané profesní skupiny pracující ve službách přineslo na první pohled překvapivé zjištění. Lze totiž předpokládat, že se v případě důvěry jedná o postoj, tedy jev ovlivněný, podobně jako např. politická orientace, hodnocení vývoje společnosti či xenofobie, objektivním postavením jedince ve společnosti i jeho obecnějšími postoji k okolnímu světu. Komplexní model sociálních souvislostí důvěry ve vybrané profesní skupiny ale vysvětlil pouze 5 % variability.

Naše analýza tak ukázala, že důvěra ve vybrané profese ve službách není ovlivněna žádnými sociodemografickými znaky, vyjma slabého vztahu se vzděláním. Tento vztah však není lineární, důvěru posiluje nanejvýš výuční list, vyšší vzdělání ji naopak snižuje. Nelze tedy sledovat trend, podobně jako u důvěry v politické instituce, kde vyšší úroveň vzdělání vede k větší míře obecné důvěry.

Toto zjištění nás vedlo k hledání souvislosti se subjektivními postojovými proměnnými. Určitá pozitivní souvislost byla nalezena pouze s očekáváním budoucího politického vývoje, komplexní model ale ukázal, že i tato závislost je na hranici statistické významnosti. Zjištění pozitivní souvislosti důvěry ve skupiny ve službách s obecnou důvěrou (reprezentována Yamagishiho faktorem „čestnost lidí“) potvrdilo částečně Sztompkovu teorii o propojenosti důvěr na různých úrovních společnosti, v našem případě tedy mezi obecnou důvěrou v druhé lidi a důvěrou v sociální skupiny.

Na základě teorií Hardina a Cvetkoviche (1993) s Earlem (1995), které lze zjednodušeně vyjádřit jako „stejný důvěruje stejnému“, jsme sledovali vliv sociální blízkosti na důvěru v sociální skupiny. V naší analýze sice nešlo testovat přímo hypotézu o konkrétním vlivu profesních mentalit na důvěru v odpovídající profesní skupiny (např. trhovci vs. trhovci), ale i přes naše metodologické omezení sekundární analýzou jsme došli k závěru, že důvěra ve služby je skutečně nejsilněji vysvětlitelná právě profesní blízkostí (reprezentované v celkovém modelu dichotomickou proměnnou pro pracovníky ve službách nanejvýše vyučené). Hovořit o potvrzení teorie Giddensovy (1998) o přístupových bodech, kde na základě setkání tváří v tvář vzniká vztah důvěry k obecnějším sociálním kategoriím, však nelze. Za jediný významný vztah prokázaný naší analýzou tak považujeme skutečnost, že u mezzourovňové sociální kategorie (profese ve službách) je důvěra ovlivněna sociální blízkostí, představovanou socioprofesionálními skupinami.

Literatura

- Bourdieu, P. 1987. *Choses dites*. Paris: Plon.
- Earle, T. and Cvetkovich, G. T. 1995. *Social Trust: Toward a Cosmopolitan Society*. New York: Praeger.
- Giddens, A. 1998. *Důsledky modernity*. Praha: SLON.
- Hardin, R. 1993. „The treet-level epistemology of trust.“ *Politics and Society* 21 (4): 505–529.
- Havelka, M., M. Tuček, J. Černý, J. Česal, M. Hudema 2002. *Skupinové mentality*. Sociologické texty/Sociological Papers 02:12. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Holý, L. 2001. *Malý český člověk a skvělý český národ*. Praha: SLON.
- Machonin, P., M. Tuček a kol. 1996. *Česká společnost v transformaci*. Praha: SLON.
- Sedláčková, M. 2004. „Důvěra v demokratické společnosti“. Pp. 135–150 in Kabele J. et al. (ed.) *Rozvoj české společnosti v Evropské unii I. Sociologie-prognostika a správa*. (příspěvky z konference pořádané UK FSV, UK FF a COŽP UK v Praze ve dnech 21. – 23. října 2004. Praha: MATFYZ Press.
- Sztompka, P. 1999. *Trust: A Sociological Theory*. Cambridge: University Press.
- Tuček, M. a kol. 2003. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: SLON.
- Yamagishi, T. 1988. „The Provision of Sanctioning System in the United States and Japan.“ *Social Psychology Quarterly* 51 (3): 265–271.

Shrnutí

Úvodní statí sborníku je zpráva z realizovaného kvalitativního šetření, zaměřeného na zdroje utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989. V rámci tohoto šetření bylo na přelomu let 2003–2004 provedeno 72 hloubkových rozhovorů se zástupci vybraných profesí zkoumaných socioprofesionálních skupin. V těchto skupinách (dělníci – rutinní nemanuální zaměstnanci – odborníci – živnostníci – manažeři – podnikatelé), kategorizovaných dále podle věku, pohlaví a místa bydliště, jsou hledány takové společné znaky, které jsou charakteristické pro vytváření nových mentálních znaků, tj. „porevolučních“ stereotypů jednání, nových hierarchií hodnot a transformačních vzorců myšlení. Jde zejména o společné znaky týkající se volby profese, profesionálních charakteristik, autostereotypů, prestiže profese, srovnání výhod a nevýhod vykonávání profese vzhledem k národnímu prostředí, hodnocení změn v profesi po roce 1989, očekávání vzhledem ke vstupu České republiky do EU, doporučení či nedoporučení profese svým dětem, a distinkce vůči ostatním socioprofesionálním či jiným sociálním skupinám (heterostereotypy).

Ve druhém příspěvku, který navazuje na zprávu z kvalitativního šetření, jsou na datech z výzkumu Aktér 2001 a 2003, provedeného na reprezentativním vzorku české společnosti, zkoumány postoje a hodnoty jednotlivých popisovaných socioprofesionálních skupin a jejich vnímání společnosti. Na těchto datech byly ověřovány možné projevy skupinových mentalit v oblasti životních strategií, v sebehodnocení schopností a charakterových rysů, životních hodnot a orientací, které dokládají vzájemnou odlišnost socioprofesionálních skupin. Díky opakovanému šetření lze postihnout i změnu získaných údajů v čase.

Třetí část sborníku se věnuje vztahu obecné interpersonální důvěry k důvěře ve specifickou sociální skupinu. Východiskem zkoumání je teorie japonského vědce Yamagishiho o existenci obecné míry interpersonální důvěry a teorie anglického sociologa Giddense, podle něhož existuje ve společnosti několik různých úrovní důvěry, které jsou do určité míry seřazeny hierarchicky, dle míry obecnosti či tzv. tvárnosti objektu důvěry pro určitého aktéra. Tvárné závazky se týkají vztahů, v nichž se aktér setkává s druhým aktérem tváří v tvář, netvárné závazky pak znamenají vztah aktéra k různým sociálním skupinám, organizacím a institucím. Pro vybudování netvárných závazků jsou dle Giddense zásadní místa setkání aktéra se zástupci sociální skupiny či instituce, tzv. přístupové body, které představují klíčový moment navázání vztahu důvěry či nedůvěry. Na základě těchto teorií byla na datech z výzkumu Aktér 2001 a 2003 zkoumána míra důvěry lidí k vybraným profesionálním skupinám z oblasti služeb (opraváři, trhovci, obsluha v restauraci, dealeri) a její souvislost s obecnou mírou interpersonální důvěry.

Summary

The introductory study in the volume is a report based on a qualitative survey focusing on the sources of the formation of group mentalities in the Czech Republic after 1989. As a part of this survey, at the turn of 2003-2004, 72 in-depth interviews were conducted with representatives from selected professions in the socio-professional groups under observation. In these groups (workers – routine non-manual employees – professionals – self-employed – managers – entrepreneurs), categorised further according to age, sex, and place of residence, are examined for signs in shared features typical for the formation of new mental characteristics, i.e. “post-revolution” stereotypes of behaviour, new value hierarchies, and transformation thought patterns. This refers primarily to shared features relating to choice of profession, professional characteristics, auto-stereotypes, prestige of profession, comparisons of advantages and disadvantages of being in a certain profession with a view to the national environment, evaluations of changes in the profession after 1989, expectations with regard to the Czech Republic joining the EU, people’s recommendations to their children in favour or against certain professions, and various distinctions between socio-professions and other social groups (hetero-stereotypes).

The second study follows up on the report from the qualitative survey and using data from the “Aktér” 2001 and 2003 research studies conducted on a representative sample of the Czech society examines the attitudes and values of the individual socio-professional groups described and their perceptions of society. These data were used to test for possible manifestations of group mentalities in the areas of life strategies, self-evaluations of skills and character features, and life values and orientations, which provide evidence of the presence of distinctions between socio-professional groups. Thanks to the fact that the survey was repeated it was possible to observe changes in acquired data over time.

The third part of the volume focuses on the relationship between general interpersonal trust and trust in a specific social group. This part of the research is based on the Japanese scientist Yamagishi’s theory of the existence of a general degree of interpersonal trust and on the English sociologist Giddens’ theory that there exist various levels of trust in society, and that these are to a certain extent ordered hierarchically, according to how universal or how “face-to-face” a particular actor is with the object of trust. Here, “facework commitments” refer to relationships in which the actor encounters another actor face to face, while “faceless commitments” indicate the relationship of the actor to various social groups, organisations, and institutions. According to Giddens, the fundamental points for building faceless commitments are where an actor encounters representatives of a social group or institution, i.e. “access points”, which represent a key moment in establishing a relationship of trust or distrust. On the basis of these theories and using the data from

the “Aktér” 2001 and 2003 studies the degree of trust among people toward selected professional groups in the services was examined (maintenance workers, marketers, restaurant service employees, dealers) along with how this in turn related to the general level of interpersonal trust.

Zusammenfassung

Der einführende Artikel des Sammelbandes beschreibt die durchgeführte qualitative Untersuchung, die sich mit den Ursprüngen von Gruppenmentalitäten in Tschechien nach 1989 beschäftigt. Im Rahmen dieser Untersuchung wurden Ende 2003/Anfang 2004 insgesamt 72 ausführliche Interviews mit Vertretern ausgewählter Berufe der untersuchten sozioprofessionellen Gruppen durchgeführt. In diesen Gruppen (Arbeiter – Angestellte im nicht-handwerklichen Bereich – Experten – Gewerbetreibende – Manager – Unternehmer), die weiter nach Alter, Geschlecht und Wohnort kategorisiert wurden, wurden jene gemeinsamen Merkmale gesucht, die für die Bildung neuer mentaler Merkmale charakteristisch sind, d. h. „Nachwende“-Handlungsstereotypen, neue Wertehierarchien und Transformationsmuster im Denken. Es handelt sich hierbei vor allem um gemeinsame Merkmale, die die Berufswahl, berufliche Charakteristika, Autostereotypen, Prestige von Berufen, Vergleiche von Vor- und Nachteilen der Berufsausübung im Hinblick auf die nationale Umgebung, die Bewertung von Veränderungen im Beruf nach 1989, Erwartungen durch den EU-Beitritt Tschechiens, Empfehlungen und Nicht-Empfehlungen für die Berufswahl der eigenen Kinder sowie die Unterscheidung gegenüber den übrigen sozioprofessionellen oder anderen sozialen Gruppen (Heterostereotypen) betreffen.

Im zweiten Beitrag, der an den Artikel über die qualitative Untersuchung anknüpft, werden anhand von Daten aus den Umfragen Aktér 2001 und 2003, die an einem repräsentativen Querschnitt der tschechischen Gesellschaft durchgeführt wurden, Einstellungen und Werte der einzelnen beschriebenen sozioprofessionellen Gruppen und ihre Wahrnehmung durch die Gesellschaft untersucht. Anhand dieser Daten wurden mögliche Anzeichen für Gruppenmentalitäten bei Lebensstrategien sowie bei der Selbstbewertung von Fähigkeiten, Charakterzügen, Lebenwerten und Orientierungen überprüft, die Unterschiede in den sozioprofessionellen Gruppen belegen. Durch die wiederholt durchgeführten Untersuchungen lassen sich auch Veränderungen an den erhaltenen Daten verfolgen.

Der dritte Teil des Sammelbandes widmet sich der Beziehung zwischen allgemeinem interpersonellem Vertrauen und dem Vertrauen in eine bestimmte soziale Gruppe. Diese Untersuchung geht von der Theorie des japanischen Wissenschaftlers Yamagishi zur Existenz eines allgemeinen Grades an interpersonellem Vertrauen und von der Theorie des englischen Soziologen Giddens aus, derzufolge in der Gesellschaft mehrere unterschiedliche Vertrauensebenen herrschen, die in bestimmtem Maße hierarchisch – nach dem Grad der Allgemeinheit oder „Gesichtslosigkeit“ des Objektes des Vertrauens für einen bestimmten Akteur – geordnet sind. Gesichtsbindungen beziehen sich auf Beziehungen, in denen ein Akteur dem anderen von Angesicht zu Angesicht begegnet, gesichtslose Bindungen sind die Beziehungen des Akteurs zu verschiedenen sozialen Gruppen,

Organisationen und Institutionen. Für den Aufbau von gesichtslosen Bindungen sind laut Giddens die Treffpunkte, sog. Zugangspunkte, des Akteurs mit den Vertretern der sozialen Gruppe oder Institution grundlegend. Diese stellen ein Schlüsselmoment bei der Anknüpfung von Vertrauens- oder Misstrauensbeziehungen dar. Auf Grundlage dieser Theorien wurde anhand der Daten aus den Umfragen Aktér 2001 und 2003 der Grad des Vertrauens zu ausgewählten Berufsgruppen auf dem Gebiet der Dienstleistungen (Reparaturdienstleistungen, Markthändler, Kellner, Verkäufer) und der Zusammenhang mit dem allgemeinen Maß an interpersonellem Vertrauen untersucht.

Sociologické studie/Sociological Studies

- SS 04:11 J. Černý, M. Sedláčková, M. Tuček: Zdroje utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989; 101 s.
- SS 04:10 M. Hájek (ed.): Hierarchy as the Strength and Weakness of Communist Rule. The Legacy of Communist Rule IV: A Volume of Papers from the Seminar Held in Prague on September 11-12, 2003; 167 s.
- SS 04:09 K. Vlachová, B. Řeháková: Česká národní identita po zániku Československa a před vstupem do Evropské unie; 39 s.
- SS 04:08 A. Křížková: Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí; 63 s.
- SS 04:07 J. Chaloupková, P. Šalamounová: Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě; 60 s.
- SS 04:06 D. Hamplová: Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory; 43 s.
- SS 04:05 Z. R. Nešpor (ed.): Jaká víra? Současná česká religiozita/spiritualita v pohledu kvalitativní sociologie náboženství; 115 s.
- SS 04:04 J. Večerník: Structural Tensions in the Interface between the Labour Market and Social Policy in the Czech Republic; 87 s.
- SS 04:03 T. Kostecký, D. Čermák: Metropolitan Areas in the Czech Republic – Definitions, Basic Characteristics, Patterns of Suburbanisation and Their Impact on Political Behaviour; 57 s.
- SS 04:02 S. Pikálková (ed.): Mezinárodní výzkum násilí na ženách - Česká republika / 2003: příspěvek k sociologickému zkoumání násilí v rodině; 152 s.
- SS 04:01 L. Linek: Volby do Evropského parlamentu 2004 – analýza volební účasti a stranické podpory v České republice; 73 s.

Sociologické texty/Sociological Papers

(vycházely do roku 2003, jedná se o edici pracovních textů od autorů ze Sociologického ústavu AV ČR a jejich spolupracovníků, na kterou Sociologické studie/Sociological Studies navazují)

- SP 03:12 M Hájek (ed.): Hierarchie jako přednost i slabina komunistického vládnutí; 112 s., 161 Kč
- SP 03:11 M. Tuček, J. Mišovič: Pohled české veřejnosti na elity působící v politice a ekonomice; 57 s., 86 Kč
- SP 03:10 M Hájek, T. Holeček, J. Kabele, P. Kohútek, J. Maršálek, Z. Vajdová: Rekonstrukce komunistického vládnutí na konci 80. let; 202 s., 234 Kč
- SP 03:9 A. Křížková, H. Hašková: Women's Civic and Political Participation in the CR and the Role of the Gender Equality and Accession Policies; 102 s., 146 Kč
- SP 03:8 M. Kreidl, T. Lebeda: Pre-election polls, election results and validity of measurement before the 2002 elections; 43 s., 57 Kč
- SP 03:7 J. Krejčí: Výzkumy stranických preferencí, jejich uplatnění ve společnosti a jejich kvalita; 68 s., 103 Kč
- SP 03:6 Z. R. Nešpor, P. Holub, M. Skovajsa: Proměny českých socioekonomických hodnot na přelomu 20. a 21. století; 69 s., 123 Kč
- SP 03:5 P. Sunega: Objektivní a subjektivní hodnocení finanční dostupnosti bydlení v ČR v průběhu 90. let; 100 s., 148 Kč
- SP 03:4 D. Hamplová: Vstup do manželství a nesezdaného soužití v České republice po roce 1989 v souvislosti se vzděláním; 50 s., 67 Kč
- SP 03:3 J. Večerník: Work and Job Values in CEE and EU Countries; 50 s., 134 Kč
- SP 03:2 F. Zich, O. Roubal, B. Spalová: Mezigenerační biografická konfigurace obyvatel české části Euroregionu Nisa; 120 s., 134 Kč
- SP 03:1 P. Matějů, B. Řeháková, N. Simonová: Strukturální determinace růstu nerovností; 49 s., 80 Kč

- SP 02:13 E. Rendlová, T. Lebeda: Výzkumy veřejného mínění – teoretické souvislosti a praktická aplikace; 52 s., 100 Kč
- SP 02:12 M. Havelka, M. Tuček, J. Černý, J. Česal, M. Hudema: Skupinové mentality; 85 s., 154 Kč
- SP 02:11 M. Hájek, T. Holeček, J. Kabele, J. Kandert, P. Kohútek, Z. Vajdová: The World of Hierarchies and Real Socialism; 108 s., 190 Kč
- SP 02:10 A. Křížková, L. Václavíková-Helšusová: Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích; 48 s., 107 Kč
- SP 02:9 L. Linek, P. Rakušanová: Parties in the Parliament. Why, When and How do Parties Act in Unity?; 73 s., 81 Kč
- SP 02:8 A. Křížková: Životní strategie manažerek: případová studie; 67 s., 129 Kč
- SP 02:7 T. Kostecký, J. Stachová, D. Čermák: Region a politika; 76 s., 116 Kč
- SP 02:6 M. Hájek, T. Holeček, J. Kabele, J. Kandert, P. Kohútek, Z. Vajdová: Svět hierarchií a reálný socialismus; 97 s., 169 Kč
- SP 02:5 P. Sunega, D. Čermák, Z. Vajdová: Dráhy bydlení v ČR 1960 – 2001. 97 s., 177 Kč
- SP 02:4 Z. R. Nešpor: Reemigranti a sociálně sdílené hodnoty. Prolegomena k sociologickému studiu českých emigračních procesů 20. století se zvláštním zřetelem k západní reemigraci 90. let; 85 s., 148 Kč
- SP 02:3 M. Lux: Spokojenost českých občanů s bydlením; 56 s., 93 Kč
- SP 02:2 N. Simonová: The Influence of Family Origin on the Evolution of Educational Inequalities in the Czech Republic after 1989; 36 s., 73 Kč
- SP 02:1 P. Machonin, M. Tuček: Zrod a další vývoj nových elit v České republice (od konce osmdesátých let 20. století do jara 2002; 64 s., 97 Kč
- SP 01:12 M. Hájek, T. Holeček, J. Kabele, P. Kohútek, Z. Vajdová: Kdo se bojí hierarchií? Dědictví komunistické vlády; 99 s., 133 Kč
- SP 01:11 H. Jeřábek a E. Veisová: 11 September. Mezinárodní internetový komunikační výzkum International On-line Communication Research; 60 s., 95 Kč
- SP 01:10 J. Rychtaříková, S. Pikálková, D. Hamplová: Diferenciace reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích; 83 s., 117 Kč
- SP 01:9 T. Kostecký: Vzestup nebo pád politického regionalismu? Změny na

politické mapě v letech 1992 až 1998 – srovnání České a Slovenské republiky; 96 s., 133 Kč

- SP 01:8 M. Novák a K. Vlachová: Linie štěpení v České republice. Komparace národní úrovně s příkladem konkrétní lokality; 32 s., 68 Kč
- SP 01:7 D. Kozlíková: Romská otázka – překážka vstupu České republiky do Evropské unie?; 64 s., 100 Kč
- SP 01:6 P. Soukup: ISSP – Životní prostředí; 74 s., 105 Kč
- SP 01:5 J. Večerník: Mzdová a příjmová diferenciacie v České republice v transformačním období; 66 s., 111 Kč
- SP 01:4 F. Zich: The Bearers of Development of the Cross-Border Community on Czech-German Border; 54 s., 88 Kč
- SP 01:3 P. Sunega: Adresný příspěvek na nájemné v prostředí České republiky: komparace vybraných modelů; 96 s., 138 Kč
- SP 01:2 M. Kreidl: The Role of Political, Social and Cultural Capital in Secondary School Selection in Socialist Czechoslovakia, 1948–1989; 48 pp., 89 Kč
- SP 01:1 P. Štěpánková: Income Maintenance Policies, Household Characteristics and Work Incentives in the Czech Republic; 40 pp., 77 Kč
- SP 00:7 L. Simerská, I. Smetáčková: Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek; 70 s., 95 Kč
- SP 00:6 P. Machonin, L. Gatnar, M. Tuček: Vývoj sociální struktury v české společnosti 1988–1999; 70 s., 101 Kč
- SP 00:5 K. Vlachová: Stranická identifikace v České republice; 38 s., 62 Kč
- SP 00:4 M. Kreidl: What makes inequalities legitimate? An international comparison; 54 pp., 80 Kč
- SP 00:3 D. Hamplová: Náboženství a nadpřirozeno ve společnosti (mezinárodní srovnání na základě jednoho empirického výzkumu); 64 s., 90 Kč
- SP 00:2 K. Müller, V. Štědranský: Transformace a modernizace společnosti na příkladech vybraných institucí. První část případových studií: střední průmyslový podnik, softwarová firma, banka, různá zdravotnická zařízení, vysokoškolský institut; 116 s., 109 Kč
- SP 00:1 M. Lux: The housing policy changes and housing expenditures in the Czech Republic; 64 pp., 82 Kč

**Zdroje utváření skupinových mentalit
v České republice po roce 1989**

Jiří Černý, Markéta Sedláčková, Milan Tuček

Edice Sociologické studie/Sociological Studies 04:11

Řídí: Marie Čermáková

Překlady: Robin Cassling, Daniel Meier

Redakce: Anna Gabrielová

Návrh edice a obálka: Zdeněk Trinkewitz

Sazba: Martin Pokorný, REKOSA

Tisk a vazba: Knihovna Akademie věd ČR, Praha

Vydal: Sociologický ústav AV ČR

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Náklad 170 výtisků

1. vydání

Prodej zajišťuje Tiskové a ediční oddělení

Sociologického ústavu AV ČR

tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143

e-mail: Eva.Strnadova@soc.cas.cz

