

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

RIGORÓZNÍ ŘÍZENÍ

2014

RIGORÓZNÍ PRÁCE

Simona Weidnerová

Vzdělání a kariéra, nebo rodina?

Preferenční teorie ve světle hodnotových orientací, společenských podmínek a celoživotního učení

Praha 2014

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

RIGOROUS

2014

DOCTORAL THESIS

Simona Weidnerová

Education and Career or Family?

Preference theory in the light of value orientations, social context,
and lifelong learning

Prague 2014

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená rigorózní práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze, dne 1.10.2014

Simona Weidnerová.....

Poděkování

Tato práce vznikala celkem 2 roky, a proto bych zde ráda vyjádřila poděkování za cenné rozhovory panu prof. PhDr. Ivo Možnému, CSc., díky jehož konzultacím jsem nakonec toto téma začala zpracovávat, dále panu prof. PhDr. Petrovi Matějů, Ph.D. za účast v kurzu víceúrovňové analýzy a cenné konzultace v oblasti metodologie a statistického zpracování primárních dat, panu doc. Ing. Jiřímu Večerníkovi, CSc. za cenné konzultace k problematice trhu práce a statistickému zpracování dat a Bc. Lucii Frenzlové za konzultace ke statistickému zpracování sekundárních dat.

Anotace

Tato rigorózní práce se zaměřuje na problematiku sladění studia, kariéry a mateřství v podmínkách rostoucího podílu žen dosahujících vysokoškolského vzdělání. V teoretické části práce jsou v andragogické perspektivě prezentovány teorie vysvětlující historickou proměnu determinant formování pracovních orientací žen (Hakimová), teorie kulturních dimenzí objasňující působení makro-sociálních bariér a příležitostí (Hofstede) a konečně teorie základních hodnot působících na individuální (mikro) úrovni (Schwartz). V závěru této části je formulována andragogicky relevantní hypotéza o klíčovém významu vzdělání v překonávání sociálních bariér formování pracovních orientací žen hluboce uložených v individuálních hodnotových vzorcích. V praktické, převážně analytické a komparativně pojaté části práce, jsou na datech z Evropského sociálního výzkumu ověřovány vlivy společenského kontextu (konkrétně míry, konzervatismu, individualismu a maskulinity) na pracovní orientace žen a testována centrální hypotéza, podle níž zásadní roli v překonávání omezujících sociálních podmínek kontextuálního charakteru hraje dosažené vzdělání.

Klíčové pojmy

Hodnoty, gender, kariérní přestávka, kompetence, preferenční teorie, studující rodiče, penalizace mateřství, vysokoškolské vzdělávání, *work-life balance*.

Annotation

The PhD thesis focuses on balancing study, career and motherhood issues under the conditions of the growing number of women completing their university education. In its theoretical part, from the perspectives of andragogy, the thesis presents theories explaining the historical transformation of the determinants forming work-career women's orientation (Hakim), the cultural dimensions' theory clarifying the impact of macro-social barriers and opportunities (Hofstede), and finally, the theory of basic values functioning on an individual (micro) level (Schwartz). In the final part of the thesis, a hypothesis at the andragogy level has been formulated dealing with the key significance of education for overcoming social barriers in the process of forming work-career orientation of women, deeply embedded in individual value patterns. In the practical part of the thesis, which is mostly of analytical and comparative character, based on the data of the European Research Project, the impact of social contexts (namely the extent, conservatism, individualism, and masculinity) on work-career orientation of women is verified. Simultaneously, the central hypothesis is tested as well. According to it, the fundamental role in overcoming the restrictive social conditions of contextual character is attributed to the acquired level of education.

Key words

Career break, competence, gender, higher education, motherhood penalty, preference theory, student parents, values, work-life balance.

OBSAH

OBSAH.....	7
ÚVOD.....	10
1 VÝVOJ VZDĚLÁNÍ V GENERACÍCH ŽEN.....	15
1.1 DYNAMIKA VZDĚLÁNÍ V GENERACÍCH ŽEN JE VĚTŠÍ NEŽ V GENERACÍCH MUŽŮ.....	16
1.2 DO HRY VSTUPUJE I VZDĚLANOSTNÍ MOBILITA	20
1.3 ZA DOBU PÉČE O DĚTI ŽENY ZTRÁCEJÍ KOMPETENCE	22
1.4 VYSOKOŠKOLAČKY ASPIRÚJÍ NA ŘÍDICÍ POSTY, COŽ VEDE K PROMĚNĚ KARIÉRY	24
1.5 DVOUKARIÉROVÁ VERSUS DVOUPŘÍJMOVÁ MANŽELSTVÍ	31
1.6 PROMĚNA POVAHY KONKURENCE: ŽENY SI KONKURUJÍ NAVZÁJEM	33
1.7 PENALIZACE MATEŘSTVÍ VEDE K ODKLÁDÁNÍ RODIČOVSTVÍ.....	34
1.8 PŘESTO JE PATRNÁ EXISTENCE NETRADIČNÍCH STUDENTŮ: STUDUJÍCÍ RODIČE	40
1.9 SHRNUTÍ	46
2 PREFERENCE: NOVÝ SCÉNÁŘ PRO 21. STOLETÍ.....	48
2.1 PREFERENČNÍ TEORIE C. HAKIMOVÉ.....	50
2.2 KRITIKA PREFERENČNÍ TEORIE	57
2.3 PREFERENČNÍ TEORIE V ČR	60
2.4 PROMĚNA <i>WORK-LIFE BALANCE</i> A SOCIÁLNÍCH POLITIK VE 21. STOLETÍ	63
3 HODNOTOVÉ ORIENTACE.....	69
3.1 SOCIOKULTURNÍ PODMÍNKY.....	69
3.2 HOFSTEDEHO DIMENZE INDIVIDUALISMUS VERSUS KOLEKTIVISMUS	72
3.3 HOFSTEDEHO DIMENZE MASKULINITA VERSUS FEMINITA	74
3.4 VLIV MASKULINNÍ SPOLEČNOSTI NA SOUTĚŽIVOST CHLAPCŮ A DÍVEK.....	78
3.4.1 <i>Vliv rodiny a věku na maskulinní a feminní hodnoty.....</i>	79
3.5 SCHWARTZOVA TEORIE ZÁKLADNÍCH HODNOT	84
3.6 MOTIVACE JEDNOTLIVÝCH HODNOT ŽENY JSOU KONZERVATIVNĚJŠÍ.....	90
3.7 PROMĚNY HODNOT S ROSTOUCÍM VZDĚLÁNÍM, VĚKEM A ÚSPĚCHEM.....	92
4 ANALYTICKÁ ČÁST	98
4.1 ANALÝZA EKONOMICKÝCH STRÁNEK RODIČOVSTVÍ V DOBĚ STUDIA - MIKRO DIMENZE VYSOKOŠKOLAČEK.....	99
4.1.1 <i>Jaká je věková struktura studentů a absolventů VŠ?.....</i>	100
<i>Shrnutí analýz dat MŠMT.....</i>	105
4.1.2 <i>Jak dynamický je vývoj vzdělání žen ve srovnání s muži?</i>	105
4.1.3 <i>Jaký je podíl žen na studujícím počtu studentů v mezinárodním srovnání?</i>	111
4.1.4 <i>Jak se vyvíjí počet studujících rodičů v ČR v posledních letech?.....</i>	116
4.1.5 <i>Jak se rodičovství v době studia projevuje na finanční situaci rodin s dětmi?.....</i>	118
4.1.6 <i>Jak se rodičovství v době studia projevuje v podmínkách pro studium?</i>	120
4.1.7 <i>Jak se liší rozpočty studentů s dětmi od rozpočtů bezdětných studentů?.....</i>	124
4.1.8 <i>Je dítě možnou příčinou nedokončení studií?.....</i>	125
4.2 ANALÝZA VLIVU KULTURNÍCH ROZDÍLŮ NA ÚROVNI ZEMÍ MAKRO-DIMENZE.....	128
4.2.1 <i>Data.....</i>	128
4.2.2 <i>Existuje souvislost mezi orientací žen na práci a individualismem dané země?</i>	130
4.2.3 <i>Existuje souvislost mezi orientací žen na rodinu a maskulinitou dané země?</i>	132
4.2.4 <i>Existuje souvislost mezi orientací žen na práci i na rodinu tzv. adaptivních žen a individualismem a mírou flexibility dané země?</i>	134
4.2.5 <i>Existuje souvislost mezi délkou mateřské dovolené a maskulinitou země?.....</i>	137
4.2.6 <i>Shrnutí.....</i>	139
4.3 HODNOTOVÝ KONTEXT VOLBY MEZI KARIÉROU A DOMÁCNOSTÍ.....	142

ZÁVĚR	161
RESUMÉ	166
RESUMÉ	168
SEZNAM ZKRATEK	170
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	171
SEZNAM TABULEK	186
SEZNAM OBRÁZKŮ	186
PŘÍLOHY	I
PŘÍLOHA A - INFORMACE O VÝZKUMU EUROSTUDENT	I
PŘÍLOHA B - INFORMACE O ŠETŘENÍ ŽIVOTNÍ PODMÍNKY ČSÚ	I
PŘÍLOHA C - INFORMACE DATA HOFSTEDE MASKULINITA, INDIVIDUALISMUS	III
PŘÍLOHA D - INFORMACE DATA SOCIAL SURVEY	VI
PŘÍLOHA E - INFORMACE DATA MŠMT	VIII
PŘÍLOHA F - INFORMACE DATA O PRACOVNÍ SÍLE OECD EMPLOYMENT OUTLOOK	XI

ÚVOD

Předkládaná rigorózní práce, jež je podstatným rozšířením úspěšně obhájené diplomové práce, se zabývá širšími andragogickými souvislostmi stoupající vzdělanosti žen. Jsme přesvědčeni, že všechny procesy, jimiž se andragogika zabývá, budou s velkou pravděpodobností nabývat v budoucnosti stále většího významu, a to zejména v souvislosti s posuny v životním cyklu a stoupajícím počtem vysokoškolsky vzdělaných žen usilujících o profesní uplatnění. Zákonitě bude stále větší počet žen usilovat o sladění pracovního a rodinného života.

Tato práce je záměrně koncipována jako výrazně multidisciplinární. Cílem je přispět k praktickému využití výsledků této práce zejména absolventy andragogiky v jejich práci ve firmách a organizacích, konkrétně k lepšímu porozumění chování a rozhodování žen při – nepochybně obtížném a variantním – sladování rodinného a profesního života. Nemělo by samozřejmě zapadnout, že uvedený proces sladování je nutné prosazovat v zájmu populační a ekonomické reprodukce společnosti v podmínkách stárnutí populace.

Již při přípravě diplomové práce věnované sladování studia, mateřství a práce jsme se setkali s řadou témat, která by si zasloužila další důkladný rozbor v práci rigorózní. Jedná se zejména o otázku, do jaké míry jsou preference žen v oblasti rodiny a práce určeny hodnotovými orientacemi (mikrouroveň) na jedné straně a socio-kulturními a ekonomickými podmínkami (makrouroveň) na straně druhé a jakou roli v tomto procesu představuje dosažené vyšší vzdělání žen.

Diplomová práce byla převážně založena na výsledcích výzkumu britské socioložky Catherine Hakimové (2000, 2003), která formulovala koncept, jež se ujal pod názvem „preferenční teorie“ (preference theory). Preferenční teorie se zabývá okolnostmi volby mezi rodinou a profesním uplatněním. Hakimová rozděluje ženy do tří „preferenčních“ kategorií žen. První kategorii představují ženy jednoznačně zaměřené na rodinu a domácnost (home centered), další kategorii ženy jednoznačně zaměřené na práci a kariéru (work centered) a nepojčetnější kategorii představují „adaptivní ženy“ (adaptive), které svoje preference přizpůsobují podmínkám a fázím životního cyklu. Pro zkoumání uvedených preferencí navrhla Hakimová sadu jednoduchých indikátorů, které lze pro identifikaci těchto typů používat v kvantitativním standardizovaném sociologickém výzkumu.

Řada kritických ohlasů na tuto teorii, jimiž jsme se v diplomové práci zabývali, upozorňuje na to, že preference žen v oblasti práce a rodiny jsou nejen výsledkem

„konstelace osobnosti ženy“, ale do značné míry i „konstelace podmínek“, v nichž své případné plány hodlá žena - tváří v tvář rodině a společnosti - uskutečňovat. K těmto podmínkám se řadí především kulturní klima společnosti (míra individualismu, konzervativismu, univerzalizmu, atd.), legislativa upravující fungování trhu práce (zejména pokud jde o dostupnost flexibilních pracovních úvazků) a rodinná sociální politika.

Již naše analýzy provedené v diplomové práci ukázaly na problémy spojené s kariérními přestávkami, averzitou k mateřství, tzv. trestem za mateřství v oblasti odměňování, napětím mezi neplacenou prací v domácnosti a placenou prací, případně touhou po kariéře. Ukázalo se, že pro mnohé ženy vzniká dilema, kdy a zda vůbec mít kariérní přestávku, z níž pak logicky plyne otázka, kterou jsme se zabývali nejvíce: „*Kdy mít děti – dříve, nebo později?*“ Zatím jen okrajově jsme se dotkli otázky, jakou roli v rozhodování mezi mateřstvím a placenou prací či kariérou, a tudíž v preferencích žen, hrají normy a stereotypy sociálního prostředí, ale i hlouběji uložené individuální hodnoty a hodnotové orientace.

Hlavním cílem výzkumů provedených Hakimovou a dalšími, kteří její teorii akceptovali, bylo prokázat, že v současné době se ženy v rozhodování mezi rodinou a kariérou v mnohem větší míře opírají o vlastní preference, než tomu bylo v minulosti, a v mnohem menší míře podléhají vnějším, tedy zpravidla omezujícím, společenským podmínkám, bariérám a stereotypům.

Společenské podmínky se však mění, a to zejména pod vlivem rychlého růstu podílu žen dosahujících vysokoškolského vzdělání, které je svým způsobem startovací dráhou k pracovnímu uplatnění, které již není pouze ekonomickou nutností, ale prostorem pro seberealizaci. Výzkumy i statistiky přesvědčivě ukazují, že ženy dnes vstupují do terciárního vzdělávání častěji než muži a že současně častěji než muži studium úspěšně zakončují získáním příslušného diplomu. Ženy však nyní čeká na trhu práce větší konkurence. Nebudou již – tak jako v minulosti - vstupovat do konkurence převážně s muži, ale stále větší měrou si budou navzájem konkurovat s dalšími ženami, které prostřednictvím studia na vysoké škole rovněž chtějí založit úspěšnou profesní kariéru a zvýšit tak své šance na trhu práce. Konkurence sfér rodiny a zaměstnání bude tedy umocňována rostoucí konkurencí mezi ženami samotnými.

Nepochybně jde o vývoj na úrovni dalekosáhlé společenské změny, který může mít řadu konsekvencí, jež se budou projevovat na trhu práce, v demografickém vývoji, v oblasti sociálních a ekonomických nerovností atd. Je totiž zřejmé, že v minulosti neměly

ženy tolik příležitostí k dosažení vyššího vzdělání a v důsledku pak natolik rozsáhlé volby profesního uplatnění jako v současnosti. Taková změna ovšem nemůže být bezproblémová.

Ženy jsou z hlediska orientace na vzdělání, jakožto předpokladu profesní kariéry, mnohem diferencovanější skupinou než muži. Je tomu tak v první řadě proto, že ženy musí řešit dilema (které muži zpravidla nepocítují), zda upřednostnit rodinu, nebo kariéru. Profesní rozvoj závisí do značné míry na tom, jak hluboko má žena svůj vlastní životní úspěch spojený s profesí a zaměstnáním uložený v hodnotových strukturách a orientacích, které ji trvale (právě proto, že jde o hodnoty) poskytují osobnostní oporu v uskutečňování jejich cílů a plánů v omezujících sociálních podmínkách. Podle jiné hypotézy Hakimové jsou totiž muži orientováni na stejné cíle (úspěch, moc, prestiž), přičemž při dosahování těchto cílů jsou ovlivněni především stratifikačními faktory. Ženy, i když mají stejné příležitosti jako muži, nemají natolik jednotné či společné cíle a není pro ně tak podstatný jejich sociální původ, na rozdíl od jejich individuálních preferencí týkajících se toho, kam chtějí dojít. Pro ženy podle Hakimové (2000, s. 2) nehraje stratifikační systém tak velkou roli jako u mužů.

Jak již bylo zmíněno, ženy jsou na rozdíl od mužů mnohem heterogennější skupinou a liší v hodnotových orientacích. Podobně se ovšem liší i společnosti v tom, co od žen očekávají. Popsané trendy však naznačují očekávání, že dojde ke společenské změně, na kterou upozorňuje i Giddens (1990, 1991) v předmluvě ke klíčové práci Hakimové (2000), kde individualizaci považuje za „hnací sílu“ pro změny v pozdně moderních společnostech. *„Nový scénář, jak jej prezentovala Hakimová představuje zásadní rozchod s minulostí, dává moderním ženám skutečnou možnost volby mezi životem zaměřeným na práci pro rodinu nebo na placenou práci ale současně očekává odpovědnost za jejich rozhodnutí“*. (Giddens in: Hakim, 2000, Preface, s. 0)

Hlavním cílem této rigorózní práce tedy je odpovědět na otázku, do jaké míry na preference žen v oblasti rodiny a práce působí individuální hodnoty (resp. hodnotové orientace) a socio-kulturní prostředí určené jak převládajícími hodnotami (jmenovitě jde o liberalismus, konservativismus a universalismus), tak podobou legislativy určující podmínky pro sladění rodinného a pracovního života žen.

V tomto kontextu si klademe následující otázky: Lze pro srovnávací analýzy typologii žen podle Hakimové uchopit empiricky komplexněji, než to učinila její autorka? Do jaké míry typologie žen podle Hakimové souvisí s hlubšími hodnotovými strukturami tak, jak byly původně navrženy Schwartzem (1992, 1994) a dále empiricky rozpracovány Davidovem (2008) a dalšími? Jak je vliv individuálních hodnotových orientací na pracovní

orientace žen „moderován“ společenským kontextem, kterým rozumíme míru liberalismu, respektive konzervativismu a universalismu, a dále charakteristiky kultur založené na dimenzích, které formuloval například Hofstede? Jakou roli v překonávání omezujících kontextuálních podmínek hraje dosažené vzdělání? Přepokládáme, že v podmínkách kladoucích profesnímu uplatnění žen větší překážky (konzervativismus, málo flexibilní trh práce atd.) bude vzdělání ženy působit jako silnější katalyzátor formování profesních orientací než v zemích, kde jsou překážky tohoto typu menší.

Pokud je nám známo, zatím neexistuje práce, která by tyto souvislosti podrobila hlubší analýze na základě empirických dat, alespoň za evropské země.

V rigorózní práci budeme tedy prověřovat následující komplexní hypotézu: Preference žen v oblasti studia, práce a kariéry a rodiny jsou určeny individuálními hodnotovými orientacemi i společenskými a kulturními podmínkami pro realizaci těchto hodnot ve zvoleném životním způsobu. V praxi to znamená, že zaměření na práci a kariéru hlouběji založené v individuálních hodnotových orientacích se v reálných preferencích, a zejména v jednání lidí, projevuje v závislosti na převládajících kulturních vzorcích, hodnotových stereotypech a vládních politikách ovlivňujících otevřenost a flexibilitu trhu práce. Tuto spíše sociologickou hypotézu pak doplňujeme výrazně andragogickou hypotézou, podle níž se zvyšujícím se vzděláním vliv vnějších omezujících podmínek na profesní orientace žen slábne, tj. čím vyšší dosažené vzdělání ženy (bez ohledu na to, kdy jej získala), tím svobodnější bude její volba profesního uplatnění, a to především v podmínkách, kdy jsou profesnímu uplatnění žen kladeny překážky. Vycházíme z toho, že právě andragogika, jakožto výrazně multidisciplinární obor, se vyznačuje komplexností hypotéz, s nimiž pracuje. O to usiluje i v našem případě. Ke komplexnosti tematického pohledu v této práci přidáváme pohled komparativní.

První kapitola se bude zabývat vývojem vzdělání a vzdělanostní mobilitou v generacích žen. Jde o trend, který se – jak se pokusíme ukázat – zásadním způsobem podílí na proměně hodnotových orientací žen a na jejich preferencích, pokud jde o představy o životě a životním úspěchu. Kapitola se ovšem bude věnovat i ztrátě kompetencí žen spojené s mateřstvím a péčí o děti v době, kdy muži naplno kapitalizují jak vzdělání, tak kompetence. Rozsáhlá část práce bude proto věnována penalizaci mateřství, jež vede k odkládání rodičovství. Závěr kapitoly se bude věnovat dostupným výzkumům tzv. netradičních studentů, studujících rodičů v podmínkách „univerzitní kultury“.

Ve druhé kapitole se budeme hlouběji zabývat preferenční teorií Hakimové a zjištěními z jejích výzkumů. Podle preferenční teorie nejsou ženy s ohledem na význam

vzdělání a profesní kariéry pro život a pocit životního uspokojení homogenní skupinou, ale spadají do tří základních typů životních stylů žen: ženy orientované na rodinu, ženy orientované na kariéru a ženy, jež usilují o úspěšné propojení obou těchto životních rolí. Přihlédneme samozřejmě i ke kritickým reakcím na preferenční teorii, které upozorňují na to, že klade příliš velký důraz na individuální stránku (osobní preference) a podceňuje sociální kontexty a z nich plynoucí omezení.

Poslední kapitola teoretické části je věnována andragogicko-multidisciplinárnímu ukotvení problematiky, v jehož středu figuruje vzdělání. Otevírá se v ní otázka vlivu kulturních dimenzí v pojetí Hofstedeho a základních hodnot v pojetí Schwartzze.

Praktická část je opřena o analýzy existujících dat a výzkumných zpráv. Ve třech kapitolách sleduje tři hlavní cíle: identifikovat ekonomické stránky rodičovství v době studia (mikrodimenze), dále vlivy kulturních rozdílů na úrovni zemí (makrodimenze) a konečně vzájemně se protínající vlivy hodnotových orientací na individuální a společenské úrovni (propojení individuální a systémové úrovně, propojení vztahů na mikro- a makroúrovni).

Hlavním cílem práce je v empirické rovině kriticky propojit preferenční teorii Hakimové s teorií hodnot Schwartzze a ukázat klíčový vliv vzdělání při formování pracovně-profesních orientací na mikro- i makroúrovni. Pro jeho dosažení provedeme analýzu dat z Evropského sociálního výzkumu hodnot a odpovíme na otázku, zda a do jaké míry mají preference žen v oblasti pracovního uplatnění a kariéry oporu ve struktuře hodnot a hodnotových orientacích žen a nakolik právě vzdělání umožňuje „moderovat“ nepříznivý vliv společenského klimatu. Jinými slovy, budeme ověřovat hypotézu, podle níž je vliv dosažení vysokoškolského vzdělání na pracovně-profesní orientace žen silnější tam, kde silněji působí bariéry rozvinutí těchto orientací spočívající především v konzervativním společenském klimatu, které připoutává ženy k domácnosti a rodině. Právě v tomto smyslu považujeme tuto práci za silně ukotvenou v andragogickém konceptu vlivu vzdělání na životní šance a životní úspěch. Rozvíjení uvedeného konceptu má zásadní význam pro budoucnost české společnosti v nejširším spektru jejího populačního, ekonomického, sociálního a kulturního rozvoje.

1 Vývoj vzdělání v generacích žen

Ženy nikdy v historii neměly tolik příležitostí k dosažení vyššího vzdělání, tolik možností volby profesního uplatnění a také využití pokročilých technologií v domácnosti i na pracovišti jako v dnešní době. V řadě oblastí svými schopnostmi předčily muže, takže 21. století by bylo možné nazvat „Dámským stoletím“. S tím souvisí i vývoj feministických koncepcí a praxí. První vlna feminismu začala Velkou francouzskou revolucí, která emancipovala ženu a otevřela jí vzdělávací systém. Tato epocha končí přijetím hlasovacího práva pro ženy v období první světové války. (Abrams, 2005, s. 8) Druhá vlna rozvinula analýzu „genderové“ nerovnosti spočívající v intimních vztazích mužů a žen. V roce 1963 odstartovala druhou vlnu feminismu kniha *The Feminine Mystique*. Kniha se dočkala četných vydání a v její slavné předmluvě autorka Betty Friedanová uvádí: „Ženy čelí úplně novým problémům a také jiným tlakům, musejí činit jiná rozhodnutí a potýkat se s dříve neznámými konflikty. Logicky mají tedy odlišné i sny a přání. Dále se rozvíjet může být těžké. Vždyť je mezi námi tolik lidí, kterým připadá, že by to mělo zůstat pořád stejné, takové, jaké to je.“ (Friedan, 2002, s. 6). Ženy napříč Amerikou tehdy oslovilo její odhalení mýtu šťastné ženy v domácnosti a pojmenování „problému, který nemá jméno“. Donedávna byly genderové rozdíly ohledně času stráveného placenou a neplacenou prací problémem, který nemá jméno. Tyto rozdíly jsou dnes již předmětem výzkumů, které pomalu, ale jistě vedou k odstraňování dalších mýtů a stereotypů.

Rovnoprávnost obou pohlaví v politické sféře, kterou dnes považujeme za samozřejmou součást našich životů, byla zavedena¹ v roce 1920. Na novém zákonu o rodině (jehož platnost se datuje od roku 1949) se podílela i významná představitelka předválečného ženského hnutí, poslankyně Milada Horáková. Pokrokový, na svou dobu nadčasový zákon o rodině obě pohlaví ve všech oblastech rodinného života důsledně zrovnoprávnil a otevřel tak základní linii emancipace ženy v československé i české společnosti. (srov. Bělecký, 2008, s. 19) Sladčování rodinného a pracovního života bylo v socialistickém Československu neformálně usnadněno tím, že pracovní doba nebyla mnohdy plně využívána k práci, což zejména ženám umožňovalo obstarávat rodinné

¹ Ústava Československé republiky z roku 1920, zákon č. 121/1920 Sb., ze dne 29. února 1920 v Hlavě páté „Práva a svobody, jakož i povinnosti občanské“ stanovil: „Všichni obyvatelé republiky Československé požívají v stejných mezích jako státní občané této republiky na jejím území plné a naprosté ochrany svého života i své svobody nehledíc k tomu, jakého jsou původu, státní příslušnosti, jazyka, rasy nebo náboženství. Úchytky od této zásady jsou přípustné jen, pokud právo mezinárodní dovoluje.“ (Bělecký, 2008, s. 17)

nákupy či plnit jiné povinnosti v pracovní době. „V mezinárodním měřítku patřilo Československo s téměř 44 %, které ženy tvořily z celkového počtu zaměstnanců, na jedno z předních míst na světě.“ (Bělecký, 2008, s. 22) Byly také relativně dostupné sítě jeslí a školek. Historicky tedy ženy v ČR nemusely bojovat za zrovnoprávnění, protože měly tato práva dobře legislativně ukotvena. Jak se tedy vyvíjí rovnoprávnost dál?

1.1 Dynamika vzdělání v generacích žen je větší než v generacích mužů

Rychlejší proměna vzdělanostní struktury u žen je nejvíce patrná u vysokoškolského vzdělání. Počet studentů a absolventů vysokých škol v posledních letech roste, a to zejména v zemích východní Evropy. Expanze terciárního sektoru pokračuje, ale obecným trendem posledního desetiletí je rychlejší nárůst počtu žen oproti počtu mužů vstupujících do terciárního vzdělávání a v posledních letech ještě rychleji rostoucí převaha žen mezi vysokoškolskými absolventy.

Tento trend zaznamenává řada sociologů i expertů na vzdělávací politiku a je mu zcela právem věnována zvýšená pozornost. Nejnověji jej komentují například DiPrete a Buchmannová, kteří se tomuto tématu věnují již řadu let (DiPrete, Buchmann, 2013) či Conger (2013). Ten dokumentuje narůstající nerovnováhu na vysokých školách, jež favorizuje ženy. Ve Spojených státech došlo k poklesu podílu mužů na celkovém počtu zapsaných ke studiu ze 71 % v roce 1947 na 43 % v roce 2010. Podle UNESCO přesahuje podíl žen v terciárním vzdělávání (2007) 50 % téměř ve všech zemích OECD, přičemž v zemích mimo OECD činil v roce 2007 podíl žen ve vysokoškolském vzdělávání v Bahrajnu a Kataru 68 % a 64 %, stejný podíl vykázal Barbados, Bermudy a Britské Panenské ostrovy. (Conger, 2013) Jak bude ukázáno níže, stejný trend zaznamenáváme v naprosté většině evropských zemí včetně České republiky. Nepochybně tedy jde o vývoj na úrovni společenské změny, který může mít řadu konsekvencí. Ty se projeví na trhu práce, v demografickém vývoji, v oblasti sociálních a ekonomických nerovností atd.

Nás v této souvislosti zajímají zejména konsekvence pro trh práce, příjmy a rodinný život, a to nejen v ženské části populace. Výše zmíněná autorská dvojice DiPrete a Buchmannová v tomto kontextu například uvádí propočty ukazující, o kolik by se v USA zvýšil průměrný příjem a o kolik by naopak klesla nezaměstnanost, kdyby vývoj podílu mužů dosahujících vysokoškolského vzdělání držel krok s vývojem v populaci žen. (DiPrete, Buchmann, 2013, s. 5–6)

V zásluhově orientované společnosti jsou lidé přiřazováni do pracovních pozic na základě kompetencí získaných ve vzdělávacím systému a tímto systémem též certifikovaných. Ačkoli význam vzdělání jako faktoru ekonomického a společenského úspěchu jednotlivce v celosvětovém měřítku dlouhodobě roste, pro současnou etapu vývoje – oprávněně nazývanou etapou *masifikace* – je charakteristický postupný přesun důrazu z diplomů, kterých bude stále více, na reálné kompetence, jež by měly diplomy signalizovat.

Jinými slovy, dosažený titul dlouho určoval statusovou příslušnost, masifikace vysokoškolského vzdělání však posunuje aspirace od získání titulu k certifikaci kompetencí, které by měl absolvent mít. Matějů, Anýžová a Simonová (2013, s. 109) k tomu uvádějí: *„K takovým znakům, jejichž úkolem je „signalizovat“ kompetence, nepochybně patří dosažené vzdělání, mimo jiné i proto, že to je právě vzdělávací systém, kde se kompetence nejen rozvíjí a strukturují, ale též ověřují, testují a certifikují, tj. jejich existence se opatřuje různými diplomy a tituly. Z toho plyne, že skutečné dovednosti a formální vzdělání nemusí být vždy a u všech jednotlivců ve stejné míře v souladu a hrát v různých soutěžích, jimiž v životě nepřetržitě procházíme, stejně významnou roli.“*

V České republice začalo „překlápění“ nerovností z převahy mužů ve prospěch žen již před dvaceti lety, kdy došlo k vyrovnání šancí mužů a žen přičemž nerovnosti v dosažení vyššího vzdělání se začaly vyvíjet v neprospěch mužů.² Tento jev dokládají data Českého statistického úřadu (2010) kde je vidět, že počet osob s ukončeným terciárním vzděláním stoupá. Počet studentů na vysokých školách se v období od roku 2001 do roku 2010 více jak zdvojnásobil. Podstatné však je, že v této době výrazněji rostl počet studentek než studentů, a to z 98 000 v roce 2001 na více než 221 000. Z dat je tedy patrné, že studentky tvořily 56 % z celkového počtu vysokoškolských studentů již v roce 2010. (ČSÚ, 2010) Další údaje o stoupajícím počtu žen v České republice v porovnání se zahraničím přináší zpráva Education at a Glance (2013), podle níž je více žen než mužů mezi absolventy bakalářských a magisterských programů, přičemž tento nepoměr stále roste. Zpráva uvádí, že ve 21 zemích EU, které jsou členy OECD, tvořily roce 2011 ženy 60 % všech absolventů, zatímco v roce 2000 to bylo 55 %.

Uplatnění absolventů terciárního vzdělání na trhu práce je samozřejmě snadnější nežli pro nižší úroveň dosaženého vzdělání. The Global Gender Gap Report (2013, s. 20-21) dokládá, že zatímco v rozvinutých ekonomikách se podařilo odstranit genderový rozdíl

² Naposledy to prokázala analýza dat z projektu PIAAC provedená autory Matějů a Anýžová (2013).

ve vzdělávání, jen málu z nich se podařilo maximalizovat návratnost této investice. The Global Gender Gap Report (2013, s. 19-21) dále uvádí, že všechny severské země dosáhly 99% až 100% gramotnosti u obou pohlaví již před několika desítkami let stejně jako rovnosti pohlaví na úrovni primárního a sekundárního vzdělání. Na terciární úrovni byl rozdíl mezi pohlavími obrácen, takže ženy v současné době tvoří většinu vysoce kvalifikované pracovní síly. V Norsku, Švédsku a na Islandu připadá více než 1,5 ženy na každého muže zapsaného do terciárního vzdělávání, rovněž tak ve Finsku (1,23) a v Dánsku (1,45) ženy tvoří většinu osob v systému terciárního vzdělávání (kromě velmi vysokých úrovní).

Dosažení vysokoškolského vzdělání u mladých žen vzrostlo výrazně v Austrálii, Kanadě, Irsku, Izraeli, Novém Zélandu, Norsku a Švédsku, kde je alespoň 50 % mladých žen s dosaženým vysokoškolským vzděláním ve srovnání s méně než 50 % z řad mladších mužů. (Education at a Glance, 2013, s. 14) V podílu studentů nastupujících do terciárního vzdělávání na univerzitní úrovni jsou stále zastoupeny vyšší počty žen (67 %) než mužů (53 %), a to v průměru všech zemí OECD. Ale v pokročilých výzkumných programech tento rozdíl téměř zmizí. (Education at a Glance, 2013, s. 24) Většina absolventů na všech úrovních terciárního vzdělávání jsou ženy, kromě doktorských studijních programů. Odhaduje se, že 48 % dnešních mladých žen a 32 % dnešních mladých mužů v průměru zemí OECD dokončí vysokoškolské vzdělání na základě současných vzorců ukončení studia. (Education at a Glance, 2013, s. 26)

Navíc trh práce směřuje stále více k profesnímu uplatnění. Ukazuje se, že v budoucnu bude návrat do systému formálního vzdělávání ještě frekventovanějším úkazem, než tomu bylo kdykoli v minulosti. Může se tak stát běžným to, co se nyní děje v ojedinělých případech, totiž že ženy cíleně plánují mateřství na dobu návratu do formálního vysokoškolského vzdělávání, a to jako jednu ze strategií, jak využít kariérní přestávku k osobnímu rozvoji. Děje se tak nejen kvůli nestabilitě na trhu práce a potřebě změny profese a certifikace této změny ve formálním vzdělávání. V praktické části proto analyzujeme porovnání časového rozvrhu studia práce a mateřství s porovnáním časového rozvrhu placené a neplacené práce podle výzkumů Evropské komise a britské socioložky Hakimové.

Nestabilita, typická pro dnešní dobu, je předmětem bádání nejen ekonomů, ale i sociologů. Například Bauman (2002) považuje postmoderní dobu za „tekutou“, čímž chce říci, že se neustále mění podmínky okolo nás, přičemž ve společnosti již není přítomna její

dřívější vnitřní stabilita. Lidé v tekuté době se musí neustále učit a adaptovat se na měnící se podmínky. V knize *Tekutá modernost* tvrdí, že uspořádání politického směřování a celé společnosti volá po novém hodnotovém rámci a po novém přístupu ke zkušenosti jednotlivce. (Bauman, 2002) V knize *Tekuté časy. Život ve věku nejistoty* zkoumá zdroje nejistoty, která naše životy v tekuté moderní době ovlivňuje. (Bauman, 2008) Nestabilita pracovních míst nutí k návratu do formálního vzdělávání v průběhu života. Proto kvalifikace zaměstnance nepředstavuje jednorázové dokončení formálního vzdělání, jak tomu bylo v minulosti, nýbrž její rozvoj se stává celoživotní aktivitou. Přechod z formálního vzdělávání na trh práce již není jednosměrný. Kariéra kolísá, v mládí je vzestupná, ve stáří sestupná, přičemž během kariérní přestávky je zmražená, nebo sestupná. Vzdělání tak prolíná celým životem.

Je proto patrná postupná změna v celkovém pojetí vysokoškolského vzdělání, které přestává být převážně „profesní přípravou“ zaměřenou na bezprostřední uplatnitelnost v jednom zaměstnání či povolání. Vzdělání se ve stále větší míře stává určitou průpravou pro dlouhodobou úspěšnost na trhu práce, tj. musí ve stále větší míře klást důraz na univerzální profesní dovednosti umožňující uspět i v měnících se pracovních podmínkách. Analytické schopnosti, kritické myšlení, kreativita, podíl na inovacích, schopnost přizpůsobovat se změnám - to jsou faktory, které umožní uspět v konkurenci vysokoškolsky vzdělaných osob.

Nicméně, jak ukazují výsledky systematického výzkumu, jimž se budeme věnovat později, ženy se přizpůsobují podmínkám podle svých preferencí. Americký Pew Research Center³ provedl k otázce kariérního úspěchu průzkum, v němž mimo jiné zjišťoval význam klíčových aspektů života. Studie přichází se závěrem, že mezi absolventy vysokých škol již není „genderový rozdíl“ v kladení důrazu na profesní úspěch. Pro ženy i muže všech věkových kategorií se hodnoty „být dobrým rodičem“ a „mít úspěšné manželství“ i nadále řadí na jejich seznamech priorit výše než hodnoty „úspěch“, „vysoce placená práce“ nebo „kariéra“. Dle závěrů studie zmíněného výzkumného centra není v obecné rovině význam osobní kariéry upřednostňován na úkor významu kladeného na rodinu a manželství. A i když tato studie neumožňuje činit závěry opírající se o testy statistické významnosti, je třeba brát vážně zjištění, podle nějž jsou ženy stále více

³ The Pew Research Center's Social & Demographic Trends je projekt zaměřený na studium jednání a postojů Američanů v klíčových oblastech jejich životů (rodina, komunita, zdraví, finance, práce, volný čas, atd.). V analýzách kombinuje data z výzkumů veřejného mínění a postojů s údaji z ekonomických, demografických a sociálních statistik.

zaměřeny na vzdělání a kariéru, přičemž ovšem i manželství a rodičovství zůstává na seznamu jejich priorit stále velmi vysoko. (Patten, Parker, 2012)

Také české výzkumy hovoří o významu rodičovství, které je pro většinu lidí důležitou součástí jejich životních plánů. Lidé přizpůsobují rodičovství své ostatní životní plány, proto je patrné, jak vysoko na žebříčku hodnot rodina a děti stojí. (Křížková, Hašková, 2003, s. 84) Nejen pro ženy, ale také pro muže zůstávají kritéria „být dobrým rodičem“ a „mít úspěšné manželství“ mnohem důležitějším faktorem, než úspěch v kariéře. Například analýza Bartákové naznačuje, že zvyšující vzdělání žen výrazně snižuje rizika a pnutí v oblasti životní úrovně a sociálních kontaktů. (Bartáková, Kulhavý, 2007, s. 58)

1.2 Do hry vstupuje i vzdělanostní mobilita

Vzdělanostní aspirace žen ovlivňují i další faktory. Studie společnosti The Futures Company (2013) například uvádí, že ve spektru okolností, za nichž ženy mění své postoje a chování, lze identifikovat tři klíčové dimenze: a) přístup ke vzdělání a zvýšení participace na trhu práce, b) vědecký pokrok a přístup ke kvalitní zdravotní péči, c) růst participace na politice a byznysu. Přitom nárůst ekonomické participace žen na 64 % vede k tomu, že potenciál žen jako vzdělaných ekonomických producentů se zvyšuje. (srov. Birtwistle, 2013) Pokud jde o přístup ke vzdělání, je zřejmé, že v globálním měřítku se postupně zmenšují ekonomické, politické a kulturní bariéry a rozdíly mezi muži a ženami. Tento trend bude navíc dále pokračovat. Naskytá se otázka, jak bude vypadat proměna ve zhodnocení lidského, kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu.

Lidský kapitál je jednou ze složek intelektuálního kapitálu získaného v rámci procesu formálního vzdělávání i jeho zhodnocování na trhu práce. Finanční a časové investice jsou totiž postupně zhodnocovány na trhu práce a slouží k akumulaci dalších forem kapitálu (kulturního, sociálního, ekonomického). Pierre Bourdieu společně s J. C. Passeronem se zabývali reprodukcí kulturního kapitálu jako vědění spjatého s vyšším vzděláním. Tomu, kdo jím disponuje, umožňuje kulturní kapitál prosadit se ve společenských vazbách, a tím udržovat ekonomický a sociální kapitál. Návrtnost vzdělání je tudíž návratností investice do lidského kapitálu, o níž se ženy snaží tím více, čím vzdělanější jsou. V tomto směru stále pokulhávají za muži, protože návratnost investice do vzdělání je o 40 % nižší než u mužů. Trend stoupajícího počtu vysokoškoláků má ale také přímou vazbu na vzdělanostní mezigenerační mobilitu, jejíž analýzy mohou poskytnout odpověď na otázku, kterou si ve své nejnovější monografii kladou DiPrete a Buchmannová

(2013), to je proč muži nedokáží kapitalizovat kulturní kapitál vyplývající ze vzdělání svých otců tak, jako dcery dokáží kapitalizovat kulturní kapitál celé výchozí rodiny a zejména pak svých vzdělaných matek. (DiPrete, Buchmann, 2013)

U nás jsou to především Simonová (2009) a Matějů, Anýžová a Simonová (2013), kdo na konkrétních datech doložili, že dcery jsou stále vzdělanější v porovnání se vzdělanějším z rodičů, přičemž Simonová dochází k závěru, že: *“... V období 1969–1989 se mezi muži a ženami hodnota celkové mobility vyrovnala (na cca 38 % mobilních osob). Rostoucí trend pak pokračuje i po roce 1989 – změna vzdělanostního statusu ve srovnání s rodičem se týká zhruba 44 % osob, o trochu více pak mužů než žen.”* (Simonová, 2009, s. 301) Navíc data z posledního šetření PIAAC naznačují, že zatímco ženy kapitalizují spíše sociálně kulturní prostředí, které jim umožňuje získávat vyšší vzdělání, muži o vyšší vzdělání musí více „bojovat“. Naopak potom ale dosažené vzdělání a s ním spjaté kompetence lépe kapitalizují na trhu práce. Ačkoliv je tedy vliv sociálního původu na celkovou úroveň kompetencí u mužů a žen stejný, utváří se odlišně. Zatímco ženy poněkud silněji kapitalizují rodinné prostředí, muži více zhodnocují následné vzdělávání. (srov. Večerník, Mysíková a Matějů, 2013, s. 175-176)

Pokud jde o Českou republiku, vzestupná vzdělanostní mobilita směrem k vysokoškolskému vzdělání u mužů klesla ze 13 % v nejstarší kohortě na 11 % v nejmladší kohortě, u žen ve stejném období stoupla z 9 % na 24 %. Zemí s podobným vývojem je ale více, konkrétně jsou to Kypr, Finsko, Irsko, Itálie, Japonsko, Korea, Nizozemí, Polsko, Španělsko a Severní Irsko. Vzestupná mobilita směrem k vysokoškolskému vzdělání je tedy v generacích žen mnohem výraznější než u mužů a prochází mnohem strmějším vývojem.

Vše přitom nasvědčuje tomu, že tento trend bude pokračovat. Proto je třeba se již nyní zabývat možnými širšími souvislostmi, zejména tím, jaké „modely rolí“ se zde budou vyvíjet pro syny a dcery dnešních otců a matek. Sikora a Pokropek (2011) správně poukazují na to, že vzdělání matky bude mít na uplatnění dětí stále větší vliv, přičemž ale v souladu s teorií socializace v rámci stejného pohlaví (linie otec-syn, matka-dcera) bude matka v čím dál větší míře modelem profesní role pro dceru a bude ovlivňovat její představy o kariéře a vzdělání, podobně jako je otec modelem profesní role pro syna. (Sikora, Pokropek, 2011, s. 25) Zajímavým se toto zjištění stává v kontextu „raketového“ růstu podílu žen s vysokoškolským vzděláním při současné stagnaci podílu mužů s vysokoškolským vzděláním.

Sikora a Pokropek (2011) se také zaměřují na teorii minimalizace rizika mobilitního sestupu (Risk Aversion Theory), kterou formuloval K. J. Arrow a na oblast vzdělání ji aplikoval Bourdieu. Podle této teorie se rodiny s vysokým sociálně-ekonomickým statusem snaží vyhnout riziku nižšího vzdělání svých dětí. Vysokoškolsky vzdělaní rodiče s vysokým sociálně-ekonomickým statusem očekávají pro své děti minimálně stejný stupeň vzdělání a stejný sociálně-ekonomický status. (Sikora, Pokropek, 2011, s. 23) Není pochyb o tom, že i tento fenomén bude mít silný vliv na vzdělanostní aspirace v generacích žen, zejména na vzdělanostní mobilitu v linii matka-dcera.

1.3 Za dobu péče o děti ženy ztrácejí kompetence

Rozdílný vývoj vzdělání v generacích mužů a žen a výrazné rozdíly ve vzdělanostní mobilitě v generacích mužů a žen jsou trendy vyvolávající další otázky. Jednou z nich je vývoj kompetencí, které jsou (resp. měly by být) druhou stranou mince dosaženého vzdělání. Není tedy divu, že problematika rozdílnosti kompetencí mezi muži a ženami přitahuje stále větší pozornost badatelů. Matějů, Anýžová a Simonová (2013, s. 129) například na datech již zmiňovaného posledního šetření PIAAC empiricky ověřili, že: *„Existuje ovšem i přímý a nezanedbatelný vliv sociálně-ekonomického statusu výchozí rodiny na úroveň kompetencí. Analýza ale ukázala, že vedle vlivu sociálně-ekonomického statusu výchozí rodiny existuje ještě silný vliv vzdělání matky na dosažené vzdělání i kompetence.“* (Matějů, Anýžová a Simonová, 2013, s. 127)

Tvůrci veřejných politik tyto otázky přitom vnímají spíše v kontextu antidiskriminačních opatření. Matějů, Anýžová a Simonová (2013, s. 127) v této souvislosti uvádějí: *„Necháme-li stranou detaily, jejichž významnost je ve většině případů sporná, lze výsledky analýzy závislosti kompetencí na věku shrnout poměrně snadno: obdobím „nabývání kompetencí“ je u všech domén dovedností období do 32 let. S výjimkou schopností řešit problémy s využitím IT jak u mužů, tak u žen, v tomto období dochází k růstu hladiny kompetencí zhruba o 0,7 bodu za každý rok. IT kompetence jsou u mužů již na počátku tohoto období tak rozvinuté, že již dochází spíše k pomalému poklesu, zatím ženy si tyto kompetence ještě osvojují. U všech domén kompetencí však po 32. roce věku dochází k více či méně strmému poklesu, nejstrměji pak v období 33 až 36 let. Těžko zatím říci, zda se jedná o efekt věku, nebo efekt „kohorty“. Odpověď na tuto otázku nám poskytnou až mezinárodní data. V každém případě je ale pokles hladiny kompetencí po 32. roce věku významný a činí okolo 0,7 bodu za rok.“* Kompetence budou

tedy na trhu práce ještě důležitějším faktorem pro profesní úspěch a kariérní uplatnění. Vysokoškolský diplom bude vlastnit stále více žen a konkurovat si budou navzájem.

Také Večerník, Mysíková a Matějů (2013, s. 176) zkoumali kompetence z hlediska trhu práce: *„Pokud jde o první dvojici efektů, zdá se, že zatímco vliv kompetencí na získání zaměstnání s vyšším sociálně-ekonomickým statusem se prosazuje spíše na počátku kariéry (zřetelně vrcholí v kohortě 30-39 let), vliv dosaženého vzdělání na sociálně-ekonomický status zaměstnání v průběhu kariéry systematicky stoupá. Lze tedy říci, že kompetence mají tendenci se prosazovat spíše na počátku kariéry, zatímco formální vzdělání se „kapitalizuje“ postupně, takže s věkem jeho význam stoupá. Zde je ovšem namístě značná opatrnost, neboť nelze vyloučit dlouhodobé změny v roli vzdělání na trhu práce způsobené růstem podílu osob s vysokoškolským vzděláním. Zejména na počátku pracovní dráhy se tím se může snižovat přímý vliv formálního vzdělání na zaměstnání právě ve prospěch kompetencí.“*

Zaměřme se nyní na poslední zmiňovaná fakta, totiž že na počátku pracovní dráhy se může snižovat přímý vliv formálního vzdělání na zaměstnání právě ve prospěch kompetencí. V Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR jsou klíčové kompetence definovány jako soubor schopností, dovedností, postojů, hodnot a dalších charakteristik osobnosti, které umožňují člověku jednat adekvátně a efektivně v různých pracovních a životních situacích. K podpoře jejich rozvoje by měla přispět také změna stylu výuky ve školách, protože kompetence jsou založeny na aktivitách, nikoli pouze na vědomostech. Patří k nim komunikace, rozvoj schopnosti učit se, sociální řešení problémů, práce s informačními technologiemi. (srov. Kotásek, 2001) *„Definice klíčových kompetencí, které přesahují jednotlivé profese, není zatím zcela ustálená, k čemuž přispívá i pojmová nejednotnost v české odborné literatuře plynoucí z různých překladů. Navíc pojmy kompetence a kvalifikace, klíčové kompetence nebo pojem zdatnost jsou definovány rozdílně. Například zdatnost bývá definována v souvislosti se schopností přizpůsobit se neustále se měnícím podmínkám, přičemž kompetence je nahlížena jako schopnost pracovat samostatně, ale také v pracovních týmech, dovednost řešit problémy a podobně.“* (Matějů, Weidnerová, 2011)

Je proto přirozené, že se více expertů zabývá otázkou kariérních přestávek v kontextu dosahované praxe „on the job“. Kariérní přestávka z důvodu mateřství hraje v životě žen několik rolí. Vede k nižší návratnosti vzdělání, k nižším příjmům po dobu práce na částečný úvazek a v důsledku k nižší penzi. Podle teorie lidského kapitálu mateřství snižuje příjmy matek, protože brání rozvoji lidského kapitálu. V důsledku péče

o děti a s ní spojené kariérní přestávky má matka kratší dobu praxe, než by měla v případě nepřerušované kariéry. Výzkumy Jeremyho Staffa a Jaylena Mortimera skutečně ukazují, že matky oproti bezdětným ženám získávají méně pracovních zkušeností. (Staff, 2012) V následující kapitole se proto zaměřujeme na proměnu kariéry a zkracování kariérních přestávek.

1.4 Vysokoškolačky aspirují na řídicí posty, což vede k proměně kariéry

Plánování kariérního vzestupu, ale také plánování rodičovství přináší řadu dilemat a důležitých osobních rozhodnutí. Na rozdíl od mužů je typickým rysem pracovních kariér žen jejich kolísavost v rámci životního a rodinného cyklu. Jak bylo výše uvedeno, absolventky vysokých škol aspirují na manažerské a řídicí posty. Manažerky, resp. ženy ve vedoucích funkcích, jsou specifickou skupinou odlišující se od jiných zaměstnaných žen životními strategiemi a zároveň preferencemi v pracovním i soukromém životě. Povaha manažerské práce je časově i psychicky velmi náročná a hůře slučitelná s rodinným životem. V manažerské práci je těžší oddělit soukromí a práci. Campbell Clark (2000) ve svém článku představil novou teorii pracovní a rodinné rovnováhy, tzv. *border theory*. Podle této teorie lidé denně překračují hranice mezi soukromou a pracovní doménou. Flexibilita hranic se může projevat ve třech rovinách: v rovině fyzické, časové a psychologické. (Clark, 2000) Pokud jde o rovinu fyzickou a časovou, běžná opatření tzv. *work-life balance* nejsou pro řídicí pozice vhodná, protože povýšení na vyšší pracovní pozice je většinou spojeno s řízením lidí, které jde realizovat z domova jen těžko.

Vyšší pracovní pozice také přinášejí vyšší psychickou zátěž, stres, vyšší pracovní výkon, časté cestování a mnohdy jsou spojené i s přesídlením. Povýšení přichází většinou v době, kdy jsou vysokoškolačky ve věku, kdy již mají děti, nebo se rozhodují, že je budou mít, a s tím spojenou kariérní přestávku. Činí tak v období 30–35 let, kdy v jejich kompetencích nastává zlom. Volba mezi mateřstvím a zaměstnáním je tak u většiny českých žen jedním ze dvou krajních řešení. Sladění mateřství a zaměstnání naráží na řadu omezení. Přitom překročit uvažování ve stylu „bud’anebo“ se stává jak pro ženy, tak pro organizace či firmy krokem klíčovým.

Je třeba si ale položit otázku, zda se skutečně jedná o vnější bariéry. Ženy s vyšším vzděláním zvažují náklady a příležitosti, které jim mateřství na kariérní dráze přináší. Vliv úrovně vzdělání bude hrát roli při zvažování takových příležitostí, jako je seberealizace

v zaměstnání a s tím spojené finanční ohodnocení, přístup zaměstnavatelů a vnímané náklady a příležitosti oběma stranami. Ženy s vyšším vzděláním jsou flexibilnější na trhu práce při získávání nebo udržení pracovní pozice. Kariéerní přestávka však pro ně znamená stagnaci lidského kapitálu a pokles dovedností, které si nemohou udržovat v důsledku mateřství. Důležitou roli proto hrají osobní hodnoty, preference a příležitosti. Hledisko vlivu flexibility práce na zaměstnanost žen však poukazuje na nesoulad mezi prosazováním rovnosti žen a mužů pro jednotlivce na jedné straně a společenských hodnot a institucí, které stále podporují tradiční rodinné modely, na straně druhé. To vytváří situaci, kdy mnoho žen, které usilují o vzdělání a pracují na stejné úrovni jako muži, později zjistí, že profesní život není příliš kompatibilní s rodinným životem. (McDonald, 2000)

Zakotvení antidiskriminačního principu a rovných příležitostí žen a mužů je dnes přirozenou součástí trhu práce.⁴ Podle zákoníku práce je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců. Zákon proto ve svém výkladu vymezuje faktory konkurence, jako jsou například kompetenční požadavky na zaměstnance.⁵ Diskriminaci dále vylučuje rovněž zákon o zaměstnanosti⁶ a antidiskriminační zákon.⁷ Tomu musí odpovídat interní směrnice zaměstnavatelů s prvky rovnosti příležitostí, odměňování a antidiskriminace. Navíc je zákonem ustanoveno pozitivní zaměření na skupiny nezaměstnaných a osob ohrožených na trhu práce. Totéž platí o zprostředkování zaměstnání lidem, kteří pomoc potřebují z důvodu péče o dítě.⁸ Štamberková a Štefko (2007) uvádějí, že z koncepce rovnosti pro sociální zabezpečení vyplývají určité výkladové problémy. Legislativní vymezení rovnosti totiž nařizuje zacházet či naopak nezacházet rozdílně s osobami, které jsou ve stejné či alespoň srovnatelné situaci. Avšak právo sociálního zabezpečení, jako státní nástroj pro nastolení sociální spravedlnosti, je určeno osobám, které se nenacházejí primárně ve stejné situaci. V dnešní době zaměstnanost žen a vytváření podmínek pro sladování rodinného a pracovního života bylo přeneseno na

⁴ Bělecký uvádí, že v roce 1987 přijala a podepsala tehdejší Československá socialistická republika Úmluvu Organizace spojených národů CEDAW o odstraňování všech forem diskriminace žen. Tento akt je považován za komplexní úpravu, která platí pro všechny sféry života: občanskou, kulturní, politickou, sociální a ekonomickou a jednoznačně vyjadřuje ideu rovnosti. (srov. Bělecký, 2008, s. 45)

⁵ Srov. Zákoník práce, § 16, Hlava IV: Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

⁶ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, Hlava II: Základní ustanovení, § 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon.

⁸ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 33 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (1)

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

zaměstnavatele, a tak koncept *work-life balance* patří spíše do působnosti společenské odpovědnosti firem. Velká většina z nich pokládá ovšem v tomto směru za největší bariéru finanční náklady. Proto je v ČR realizace nástrojů *work-life balance* spíše záležitostí velkých nadnárodních firem. Stát se v tomto směru téměř neangažuje, pouze vytváří základní legislativní rámec opatření a základní rámec práv a povinností.

Vyšší pracovní pozice přináší více příležitostí, větší konkurenci, ale také daleko méně možností pro práci na částečný pracovní úvazek s ohledem na povahu manažerské práce. Pokud jde o práci na částečný úvazek v době mateřství, ženy implicitně vnímají známou teorii výměny: Rašticová (2011, s. 14) upozorňuje, že tuto teorii formuloval již v roce 1976 Green, který si všímá zejména vzájemného vztahu mezi podřízenými a nadřízenými: „*Vedoucí mají většinou zvláštní vztahy s užším týmem asistentů a poradců, kteří od nich často získají značnou míru odpovědnosti a přístup ke zdrojům. Tvoří takzvanou vnitřní skupinu (in-group) a tato pozice může mít svou cenu. Tito zaměstnanci pracují více, jsou oddáni cílům, ke kterým dané úkoly směřují, a sdílejí i více administrativních povinností. Také se od nich očekává, že budou svému vedoucímu naprosto oddáni a s ním loajální. Na druhé straně podřízení tvořící vnější skupinu (out-group), mají daleko menší výběr a nemají takový vliv a kladou na vedoucího omezení. Tyto vztahy vzniknou velmi brzo po té, co se nějaká osoba dostane do týmu, a projdou třemi následujícími etapami.*“ Diferenčním faktorem mezi skupinami zaměstnanců „in-group“ a „out-group“ je především úroveň lidského kapitálu a v neposlední řadě také sociálního kapitálu. (srov. rovněž Breukelen, 2006) Absence na trhu práce z důvodu dlouhé mateřské a následně rodičovské dovolené je svázána s negativním faktorem snížení lidského kapitálu a kompetencí vysoce kvalifikovaných žen. Vzdělanější ženy mají tendenci vrátit se co nejdříve na trh práce i proto, že pracovat ve flexibilních formách práce na částečné úvazky a z domova znamená být součástí „out-group“, ale jejich kompetence a ambice jsou vedeny snahou patřit společensky do „in-group“. Kratší úvazky představují pro vysokoškolačky riziko zpomalení pracovního postupu a zmrazení možnosti budovat kariéru zejména z důvodu budování sociálních vazeb. Nejde jen o vztah mezi délkou absence na trhu práce a výši mezd. Vysoce kvalifikované ženy mají pro zaměstnavatele hodnotnou pracovní zkušenost, a proto jim zaměstnavatelé vychází vstříc při udržování lidského kapitálu.

Vraťme se ale k teoriím lidského, kulturního a sociálního kapitálu z jiného úhlu pohledu. Dalším negativem částečných pracovních úvazků jsou vznikající deficity v jednotlivých formách kapitálu, zejména neschopnost žen využívat sociální kapitál. Jak bylo uvedeno výše, dcery dokáží kapitalizovat kulturní kapitál celé výchozí rodiny a

hlavně svých vzdělaných matek. Nedokáží ale využívat sociální kapitál tak dobře jako muži. Pokud se vrátíme k teorii lidského kapitálu, lidský kapitál je jen jednou ze složek intelektuálního kapitálu, získaného v rámci procesu formálního vzdělávání. Jejím výchozím bodem je práce francouzského sociologa Pierra Bourdieu, který přišel se sociologicky velmi podnětnou teorií forem kapitálu (ekonomický kapitál, kulturní kapitál a sociální kapitál). Hakimová jeho klasifikaci forem kapitálu doplňuje a navrhuje novou formu "erotický kapitál". Hakimová jde dokonce v této oblasti dál a říká, že investice jak finanční, tak časová je zhodnocována na trhu práce a slouží ke zvýšení dalších forem kapitálu (kulturního, sociálního, ekonomického a erotického). V knize *Honey Money* (Hakim, 2011) tvrdí, že „erotický kapitál“ je určitý druh osobního „majetku“, který se zrodil vedle ekonomického kapitálu (to, co máte), lidského kapitálu (to, co víte) a sociálního kapitálu (koho znáte) jako nový „druh kapitálu“. Pokouší se kvantifikovat fyzický a sociální majetek jako druh atraktivity, který se sestává z krásy, sebe prezentace, sociálních dovedností, živosti a nadšení, šarmu, charisma a sexuální kompetence. Stejně jako ostatní druhy kapitálu, erotický kapitál je důležitý pro profesní úspěch, ale ve srovnání s ostatními druhy kapitálu je podle Hakimové do značné míry nezávislý na původu a sociální třídě, což považuje za cenné pro lidi z hůře finančně situovaných rodin. (Hakim, 2011)

Problematice využívání sociálního kapitálu se věnuje řada vědců a expertů, za mnohé zmiňme například Travesi a Pembertonu (2000), kteří se mimo jiného věnují roli sociálních vazeb v životě žen. Při kariérovém vývoji se všeobecně věří, že je důležitější to, s kým se znáte, než kolik toho umíte. Problém žen na trhu práce spočívá v tom, že je těžké být součástí sociálních vazeb, kde si muži neformálně sdělují nadcházející aktivity. Zdá se, že lidé mají tendenci budovat sociální vazby s lidmi jim podobnými. Ve svém výzkumu dochází autoři k závěru, že v jednotlivých zemích existují rozdíly mezi ženami. V USA vnímají ženy sociální vazby jako určitý nástroj, zatímco britské ženy je sledují z hlediska svého vývoje a španělské ženy zdůrazňují sounáležitost. (srov. Traves, Pemberton In: Arnold, Silvester, Patterson, Robertson, Cooper, Burnes, 2007, s. 40-41)

Vše nasvědčuje tomu, že problém, jímž se tato práce zabývá, je mnohem složitější, než jak jej prezentují převážně ideologicky založené výklady feministické provenience a na nich založená doporučení pro veřejné politiky zaměřující se na vnější bariéry. Vysokoškolačky obvykle zastávají vyšší a odpovědnější pracovní místa, v důsledku čehož sice mají více obtíží v kombinování výchovy dětí a zaměstnání, avšak jejich životní úroveň jim umožňuje řešit tyto obtíže najímáním pomoci do domácnosti. Děti chápou spíše jako

překážku v rozvoji kariéry, a proto chtějí nejprve dosáhnout vyššího pracovního postavení, teprve pak mít děti. Vliv prodlužování doby vzdělávání tím zkracuje i biologický interval plodnosti. (srov. Farková, 2011, s. 14)

Vysokoškolsky vzdělané ženy strádají zejména v oblasti seberealizace. Jejich ambice narážejí na představy a očekávání od společnosti, jejich motivace naráží na řadu bariér. Kariéra je zpravidla spojována se vzestupem na žebříčku funkcí a s odpovídajícím růstem odborné i společenské prestiže. Subjektivní vnímání osobní kariéry vždy záleží na individuálním hodnotovém systému. Zaměstnanci posuzují svoji úspěšnost podle kritérií, která s kariérou spojují, ať je to pracovní pozice, plat a další formy odměn, podíl na moci, symbolické předměty (vybavení kanceláře, služební auto), množství podřízených, rozsah spravovaného majetku, odborné a společenské kontakty, možnost samostatné tvůrčí práce.

Farková ale shrnuje některé „čistě ženské“ kariérové typy popsané v odborné literatuře. První je „konvenční kariéra“, která se u nás vyskytovala do konce padesátých let 20. století. Žena se po krátkém působení v zaměstnání vdá a ukončí svou pracovní kariéru. Další, tzv. „přerušovaný typ kariéry“ představuje přerušování většinou pouze na dobu zákonného nároku na mateřskou a rodičovskou dovolenou,⁹ přičemž návrat do zaměstnání je většinou spojen s nástupem na původní pracovní místo, mnohdy ale i na nižší pracovní pozici. U přerušovaného typu kariéry je kariérní postup spojen spíše s životní etapou ženy, kdy děti ukončí základní či střední školu. (srov. Farková, 2011, s. 62-63) Tento typ kariéry je nejrozšířenější. Pravděpodobně zde působí historické hledisko, protože přerušovaný typ kariéry má maximální explicitní oporu v zákoníku práce od roku 1965, kdy žena měla možnost návratu na původní pracoviště a měla i možnost zkrácení pracovní doby. Zvýšená péče o pracující matky byla i v oblasti poskytování volna z důvodu péče o dítě. „*Volno se ročně povolovalo asi 8,2 % zaměstnaných žen a průměrně zameškaná pracovní doba činila 9,2 dne v kalendářním roce.*” (Bělecký, 2008, s. 22) Díky vysoké zaměstnanosti žen v době před rokem 1989 a explicitním ustanovením v zákoníku práce bylo pro řadu rodin v devadesátých letech přirozené i dvoupříjmové uvažování a jemu odpovídající řešení. Kalkulace na dvojí příjem, tedy finanční důvody hrály významnější roli než kariéra. Také aktuální zákoník práce explicitně ukládá zaměstnavateli po kariérní přestávce návrat na původní práci: „*Při nástupu do práce po skončení rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnankyni takový druh práce a v takovém místě práce, které byly*

⁹ Evropská komise doporučuje, aby ženy v zemích EU měly nárok minimálně na 18 týdnů mateřské dovolené. Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší, než jinde v Evropě. Mateřská dovolená je v ČR v délce 28 týdnů.

sjednány v pracovní smlouvě, pokud se nedohodnou na její změně.“ (Zákoník práce, 2012, s. 324)

Farková zmiňuje také novou tzv. „dvoustopou kariéru“, v jejímž případě kariéra není mateřstvím přerušena. Ta se vyskytuje v posledním desetiletí 20. století. Jde o typ kariéry, který je ženám na vyšších pracovních pozicích nejbližší. Žena působí ve své profesi do narození dítěte, přičemž po porodu pokračuje ve výkonu povolání při současně péči o dítě (mnohdy za výpomoci v domácnosti). Dvoustopá kariéra není s ohledem na omezující opatření sociálních politik převládajícím typem. V budoucnu lze však očekávat zvýšený zájem o ni, a to zejména s ohledem na zvyšující se počet vysokoškolaček a žen v managementu, v akademické sféře a ve výzkumu. Této poptávce se budou muset přizpůsobit tvůrci sociálních politik. Tento typ kariéry je přitom preferován ženami, které zastávají významnější pozice v managementu, u lékařek, osob samostatně výdělečně činných atd. *„Žena se rozhodne mít dítě a přitom pracuje na pozici, která svým rozložením pracovní náplně a času dovoluje strukturovat činnost v pracovním dni dle vlastní vůle.“* (Farková, 2011, s. 62-63) Tento typ kariéry však stále naráží na kulturní, ale i legislativní normy. S kulturními normami se ženy usilující o dvoustopou kariéru neztotožňují. Brání jim v tom ale i legislativní normy stanovující to, jaké má žena zákonné podmínky pro toto rozhodnutí.

Výklad k zákoníku práce stanoví striktní požadavek, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Chce-li se tedy zaměstnankyně vrátit do práce z mateřské dovolené před uplynutím její zákonné délky, může se tak stát jen při dodržení uvedených minimálních limitů. (Zákoník práce, 2012, s. 322-323) Zaměstnavatel je povinen zaměstnané matce umožnit dřívější návrat z mateřské dovolené a zařadit ji na původní pracoviště. Veřejné politiky ale stále nereflektují fakt, že čím vyššího vzdělání žena dosáhla, tím větší důležitost pro ni zaměstnání má. Výzkumy přitom dokazují, že výše dosaženého vzdělání je faktorem, který ovlivňuje význam přikládáný zaměstnání. Například Ettlerová (2010, s. 44) uvádí, že u *„respondentů ve všech fázích životního cyklu platí, že čím vyšší vzdělání, tím větší je význam zaměstnání v životě jednotlivce.“*

Skutečnost, že potřeby profesně orientovaných žen narážejí na stále ještě rigidní legislativu upřednostňující ženy, které kvůli péči o děti vůbec nepracují, dokonce zmiňuje i výklad k zákoníku práce, když připouští, že: *„V důsledku změny společenských poměrů se v praxi stále častěji vyskytují případy, kdy zaměstnankyně nehodlá vyčerpat mateřskou*

dovolenou v celém zákonem stanoveném rozsahu a chce nastoupit do zaměstnání dříve.“ (Zákoník práce, 2012, s. 322-323) Sociální pomoc po dobu „mateřské“ je z hlediska zákona považována za „nemocenskou dávku“ a za překážku v práci.¹⁰ Mateřská dovolená je dávka nemocenského pojištění, která přísluší matce v době pokročilého těhotenství a po porodu (celkem 28 týdnů) v souvislosti s péčí o narozené dítě. Žena na mateřské dovolené pobírá peněžitou pomoc v mateřství, která je nemocenskou dávkou, proto po dobu 28 týdnů nemůže pracovat na původní pracovní pozici pro stejného zaměstnavatele, od něhož se jí pomoc v mateřství vyplácí, s výjimkou dohody o provedení práce. Přitom však zákon o nemocenském pojištění nebrání ženě pracovat pro jiného zaměstnavatele, a to na základě jakékoli formy pracovněprávních vztahů včetně pracovní smlouvy, není omezena ani výše příjmu.

Pro pobírání nemocenské dávky platí, že pokud pacient neporušuje léčebný režim, může být pro jednoho zaměstnavatele v pracovní neschopnosti a pro druhého pracovat. Je rovněž možné, aby žena na mateřské dovolené začala podnikat. Možnost vykonávat práce pro jiného zaměstnavatele však neposkytuje pro osobní rozvoj v kariéře žádné výhody ani ženě samotné, ani jejímu zaměstnavateli. Systém nemocenského pojištění zabezpečuje peněžitými dávkami osoby při tzv. krátkodobých sociálních událostech jako je těhotenství a mateřství, péče o dítě, nemoc, úraz, karanténa, ošetřování člena rodiny. Mateřství však není nemoc, a pokud nenastanou zdravotní či rodinné komplikace, řada žen je schopna vykonávat práci i na mateřské, byť ve velmi omezené časové alokaci v rámci pracovního dne. Možnost, aby žena během mateřské současně přispívala do systému pojištění a daní prostřednictvím pobírání mzdy při souběhu příjmů „mateřské“ (tedy ze zákona nemocenské dávky) nezohledňuje potřeby vysokoškolsky vzdělaných žen, a má tudíž paradoxně negativní důsledky na státní rozpočet, protože nízký podíl žen na trhu práce po narození dítěte je v důsledku právních předpisů zřejmě nedobrovolný a představuje nevyužitý produkční potenciál vysokoškolaček v ČR, který by v případě svého využití mohl mít pozitivní dopady na státní rozpočet i penzijní systém.

¹⁰ Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Právní povaha: důležitá osobní překážka v práci (§ 191 zákoníku práce). Po dobu jejího trvání je omluvena nepřítomnost zaměstnankyně (zaměstnanice) v zaměstnání. Srov. § 195, 197, 216 odst. 3, § 217 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

1.5 Dvoukariérová versus dvoupříjmová manželství

V zemích s vysokou zaměstnaností žen, kam Česká republika patří, vystupuje do popředí problém dvoukariérového, resp. v ČR zatím spíše dvoupříjmového manželství, které se určitým způsobem musí vyrovnat s rodinnými povinnostmi a rozvojem profesní kariéry obou manželů. Problém dvoukariérových manželství přitom nespočívá ve vnějších omezujících podmínkách na trhu práce, ale v rodinném prostředí. V ČR je historie zaměstnanosti mužů a žen dána legislativou, která ženám umožňuje pracovat, ale rozhodujícím faktorem jsou zatím finanční důvody, kdy musí oba partneři pracovat z existenčních důvodů. Aspirace vysokošolaček na pracovní pozice v managementu však bude otázku dvoukariérových manželství otevírat stále více. Reich se na příkladu úspěšné ženy ptá, zda tento případ nenabízí pohled do budoucnosti dvoukariérových manželství, kdy si jeden z rodičů bude muset vybrat mezi rychlou a pomalou cestou, i když oba pracují na plný úvazek. K problematice odborně zaměstnaných rodičů Reich uvádí, že ani ženy, ani muži nemohou mít vše, a upozorňuje na nově vznikající problémy, které mohou brzdit kariéru žen více než legislativa týkající se rovnosti, tedy hledisko péče o dítě a doba času věnovaná dětem.¹¹ (Reich, 2003, s. 281-282)

S ohledem na vysokou rozvodovost lze předpokládat, že faktor svěřením péče o dítě jednomu z rodičů v případě rozvodu může hrát větší roli, pokud jde o kariérní strategii, než rovné podmínky na pracovišti v managementu firem. Zjištění výzkumů Evropské komise zdůrazňují význam koordinovaného a komplexního politického přístupu k rovnosti žen a mužů i mimo trh práce. K problematice dvoupříjmových rodin a dvoukariérových manželství se proto vracíme v praktické části, kde se snažíme vzít si ponaučení z historie a hledat takové nástroje řešení, které by byly efektivní, účinné a akceptovatelné. V následující kapitole se zaměříme na nově vznikající problém, kterým je změna povahy konkurence.

Ve společnosti orientované na výkon je možné řadu domácích povinností přenést na placené služby. To je model kompatibilní pro dvoukariérové manželství, kdy se oba partneři mohou realizovat ve své profesi, pečovat o děti, aniž by byli zatíženi domácími

¹¹ Alice Hectorová, partnerka v právní kanceláři v Miami, ztratila poručnictví svých dcer ve prospěch svého ex-manžela, nezaměstnaného stavbaře, který byl doma s jejich dcerami, zatímco Hectorová pracovala. Během sporu o poručnictví Hectorová tvrdila, že se svými dcerami trávila stejné množství času, jako je tomu u většiny odborně zaměstnaných rodičů. Soudce však zajímalo, který z rodičů se péčí o děti věnoval déle. Ženy, kterým víc záleží na tom, aby si v případě rozvodu udržely své děti, než na kariéře, zvolí strategii pomalé kariérní koleje, aby měly jistotu, že v případě rozvodu získají poručnictví. (srov. Reich, 2003, s. 281-282)

pracemi. Péče o děti je usnadněna najímáním pomocné pracovní síly do rodin. Možný (1999, s. 159) uvádí, že „*dvoukariérová rodina je založena na schopnostech páru, které nejsou v populaci běžné... společnost ale nelze stavět na normách génie.*“ Nejen proto pak - spíše než dvoukariérových - přibývalo dvoupříjmových rodin, tedy párů, kde oba partneři nevykonávají profesní kariéru, ale nekariérové povolání. Zaměstnání slouží převážně k zachování životní úrovně a není primárním zdrojem identity. Pokud budeme proti tomu zkoumat veřejnou návratnost vysokoškolského vzdělání, klademe si otázku, zda je veřejná návratnost vzdělání nízká z důvodu kariérní přestávky žen, nedostatku částečných pracovních úvazků nebo jiných faktorů.

V řadě oblastí je retrospektivní návrat k minulosti velmi důležitý, protože nás nutí poučit se z chyb a hledat vhodnější cesty řešení. Možný (1999, s. 162-163) uvádí, že: „*český vývoj nepotvrdil hypotézu realizovatelnosti dvoukariérové rodiny, respektive univerzální aplikovatelnost modelu dvou kariér a dvou či více dětí v rodině, a neposkytl příliš povzbudivý materiál ani pro úspěch projektu radikálního zrušení nepodobnosti mužské a ženské role. K univerzalitě se ovšem vyvinul model dvoupříjmové rodiny.*“

Klade se otázka, zda dělba domácí práce mezi partnery a péče o dítě rovným dílem zabezpečí dvoukariérové partnerství/manželství. Možný (1999) ve své monografii rekapituluje minulost, když rozebírá dvoukariérové a dvoupříjmové rodiny. Svým způsobem předchází závěrům Hakimové o heterogenitě žen, když cituje aforismus Jerzyho Lece: „*Mezi člověkem a člověkem je větší rozdíl než mezi člověkem a opicí.*“ (Možný, 1999, s. 159). Také Ridley (2007) připouští heterogenitu. „*Společnost sestává z navzájem soutěžících jedinců, podobně jako trh sestává z konkurujících si obchodníků, v centru ekonomické a sociální teorie stojí a musí stát jedinec.*“ (Ridley, 2007, s. 19)

Pokud jde o kariérní přestávky, jak uvádí Možný (1999, s. 155), vládní politika se velmi brzy začala obracet. Ukázala se ekonomická problematičnost poměru nákladů a výnosů. Matky nemocných malých dětí absentovaly na pracovišti a náklady na dítě umístěné v jeslích a školkách převýšily kapitalizovatelnou hodnotu práce zaměstnané ženy. Kompromisem se později v polovině šedesátých let stalo prodloužení mateřské dovolené. Historie tedy jasně naznačuje, že cesta zkracování kariérních přestávek formou zkracování mateřské dovolené a odkládání dětí do jeslí a školek rozhodně nikam nevede. Přináší sebou náklady, které „někdo“ musí zaplatit. „Někdo“ může být nejen stát, ale většinou právě zaměstnavatel.

Také Hakimová (2000), jejímuž výzkumu se věnujeme v samostatné kapitole, predikuje, že se budou měnit jí identifikované tři modely životních stylů, a to v souvislosti

s ekonomickým chováním: jednak domácnosti jednokarierové, dvoukarierové a dvoupříjmové domácnosti, kde je jeden z partnerů orientovaný na kariéru.

Na druhou stranu nejnovější výzkumy Christine R. Schwartz a Hongyun Han (2014, s. 623) ukazují, že tzv. „gender gap“, tj. rozdíl mezi pohlavími, se obrátil proti ženám, přičemž se posiluje relativní stabilita manželství, kde muž a žena mají stejné vzdělání. Autorky v článku předpokládaly, že tomu bude naopak. Ani vyšší vzdělání partnerů, ani vyšší vzdělání ženy než muže nemají negativní vliv na stabilitu manželství.

Paula England (2010) k tomu dodává, že genderová rovnost se v některých oblastech prosazuje rychleji než jinde, v tomto případě se prosazuje na sňatkovém trhu a trhu práce rychleji, než v jiných oblastech.

V následující kapitole se proto zabýváme změnou v povaze konkurence, která s uvedenými procesy úzce souvisí.

1.6 Proměna povahy konkurence: ženy si konkurují navzájem

Trh práce prošel po roce 1989 významnými změnami, které přinesly konkurenci, tlak na pracovní výkonnost a intenzitu práce, vyšší produktivitu práce i stres. Přinesly také větší flexibilitu, i když ČR stále patří k zemím s nízkým podílem flexibilních úvazků. Aktuální zákoník práce a související předpisy obsahují řadu antidiskriminačních opatření, připouštějí ale i konkurenční vztahy mezi zaměstnanci, když se ve výkladu k části rovného zacházení a diskriminace odlišuje konkurence od diskriminace: „*O nerovný přístup a diskriminaci se však v žádném případě nejedná, pokud důvody k rozlišování mezi zaměstnanci spočívají v jiných skutečnostech, než jsou zákonem vymezené diskriminační znaky (například kvalifikace, délka praxe, pracovní pozice, dané pracovní podmínky, výsledky práce a jejich přínos pro zaměstnavatele).*” (Zákoník práce, 2012, s. 59)

Zajímat nás tedy bude vývoj počtu absolventů. Co se týče dokončování studia v České republice, stejně jako v ostatních vyspělých zemích, se stoupajícím počtem studentů vysokých škol stoupá i počet jejich absolventů. Z dat ČSÚ vyplývá dlouhodobě vyšší zastoupení studentek v ČR mezi absolventy vysokých škol než mezi studenty, což znamená, že ženy jsou při dokončování vysokoškolského studia úspěšnější než muži. V roce 2001 byl počet absolventů více než 30 tisíc, zatímco v roce 2010 absolvovalo již 88 tisíc studentů. Navíc, a to nejen podle dat ČSÚ, nýbrž i podle nejnovější sociologické literatury, se zdá, že došlo k překlopení šancí mužů a žen nejen proto, že zastoupení počtu žen mezi absolventy vysokých škol je již více než poloviční. Studentky tvořily v roce 2001

mezi všemi absolventy 51 %, zatímco v roce 2010 tvořily již 60 %. (ČSÚ, 2010) K naprosto stejnému závěru, pokud jde o USA, docházejí DiPrete a Buchmannová (2013, s. 10), kteří příčiny tohoto fenoménu hledají již na základní a střední škole. Nejde však jen o počty absolventů, ale i o jejich věkovou strukturu, kterou proto podrobněji analyzujeme v praktické části.

Výše uvedená zjištění se samozřejmě týkají jak mužů, tak žen. Z pohledu žen se však navíc jedná o vývoj spojený s proměnou povahy konkurence na trhu práce. V jeho rámci dnes totiž už nejde primárně o soutěž mezi stejně vzdělanými a kompetentními muži a ženami, ale jedná se v mnohem větší míře o soutěž mezi stejně vzdělanými a kompetentními ženami; aniž se přitom mnoho změnilo v omezujících podmínkách, s nimiž se většina žen (na rozdíl od většiny mužů) potýká.

Řízení kariéry spočívá v tom, že se lidem poskytují příležitosti k postupu ve funkcích a k rozvíjení jejich kariéry. Ženy se svými schopnostmi i vzděláním mužům vyrovnaly, ale stále nedosahují takového postavení v manažerských funkcích jako muži. (Mikuláščík, 2007, s. 130) Řízení kariéry v konkurenci s muži není tak velkým problémem jako v konkurenci mezi ženami na pracovišti. Také Světová banka k otázce harmonizace politik zaměřených na zlepšení ekonomických příležitostí a rovnosti pro matky apeluje na veřejné politiky, aby se zaměřily na odstraňování profesních přestávek jako časových omezení, které se týkají žen, a měnících se společenských norem genderových rolí. (World Development Report, 2012) V následující části se proto budeme věnovat konkurenci pracujících matek ve vztahu k bezdětným ženám z hlediska penalizace za mateřství, problematice pracovního úsilí i averzi k mateřství.

1.7 Penalizace mateřství vede k odkládání rodičovství

Penalizace mateřství (*motherhood penalty*) je sociologický termín vyjadřující skutečnost, že pracující matky ve vztahu k bezdětným ženám čelí na trhu práce systematickým znevýhodněním, a to jak v oblasti finančního ohodnocení, tak z hlediska vnímaných kompetencí. Tématu se věnuje například Jeremy Staff, Jaylen Mortimer, Ewa Cukrowska a další. Mezinárodní data Education at a Glance (2013) i národní data skutečně ukazují na rozdílnou návratnost vzdělání u mužů a žen. Privátní návratnost vzdělání žen v jejich výdělku je až o 40 % nižší než u mužů. (PIAAC, 2013) Téma „trest za mateřství“ je také zpracováno Evropskou komisí ve studii The Gender Gap in Pensions in the EU (2013). V této studii se uvádí, že nižší míra zaměstnanosti žen se projevuje i

v důchodovém věku. V porovnání s důchody mužů jsou průměrné důchody žen o 39 % nižší. Tyto rozdíly jsou důsledkem tří faktorů: 1) míra zaměstnanosti žen je nižší než mužů; 2) ženy pracují méně hodin nebo let; 3) průměrná mzda žen je nižší. Pokud jde o sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži, studie dochází k závěru, že důchodové systémy nejsou pouze neutrálním odrazem předchozího pracovního života. (Bettio, Tinios, Betti, 2013)

Kariérní přestávkou v kontextu lidského kapitálu se zabývá i nositel Nobelovy ceny za ekonomii Gary Stanley Becker (1991). Ten upozorňuje, že lidský kapitál může být akumulován investováním do času stráveného na trhu práce. Becker tím vysvětluje převážnou odpovědnost mužů za pracovní role, zatímco ženy se realizují převážně v roli domácí. Do jaké míry jde o jednoznačně přijatelné vysvětlení, se pokusíme ukázat v následující části na analýze Matějů, Simonové a Anýžové.

Jedno se však již nyní ukazuje být prokázané: Se stoupajícími pracovními příležitostmi a uplatněním žen na vyšších pracovních postech rostou jejich výdělky. Úměrně tomu roste velikost oběti nebo „trestu“ v podobě odmítnutí kariéry ve prospěch rodiny. Proto jsou ženy konfrontovány s rostoucí cenou oběti za profesní přestávky. Jak již bylo řečeno, data OECD potvrzují trend, že absolventi vysokých škol aspirují na zaměstnání v kategorii manažerů a profesionálů. Tomu odpovídá i nárůst výdělků žen. Například ve Spojených státech výdělek žen s vysokoškolským vzděláním od roku 1979 vzrostl o 33 %, ve srovnání s 20% nárůstem u mužů vysokoškoláků, což ukazuje na růst významu vzdělání pro výši příjmu, a to zejména u žen. (Bureau of Labor Statistics, 2011) To bude zvyšovat poptávku po nepřerušované kariéře, čemuž by měl stát přizpůsobit svou sociální politiku. Vyšší pracovní posty přináší více příležitostí, větší míru konkurence, ale také daleko méně možností pro práci na částečný pracovní úvazek s ohledem na povahu manažerské práce. Proto se této problematice podrobněji věnujeme v praktické části.

Chováním žen na trhu práce se zabývá řada expertů. Ekonomické teorie se do značné míry zaměřují na porovnání rozdílů mezi kompetencemi a schopnostmi zaměstnanců. Předpokládají statistickou diskriminaci spíše z hlediska produktivity práce a odměňování. Různé teorie se zabývají různými faktory ovlivňujícími chování žen.

Porovnejme konkrétní čísla: je-li návratnost investice do vzdělání u žen o 40 % nižší a průměrná výše důchodu je také o 40 % nižší, není se co divit, že ženy odkládají mateřství, případně nemají děti vůbec. Na stejný problém v poněkud jiném kontextu upozorňuje i Rebecca Glauber (2012), která dokazuje, že ženy jsou penalizovány více, pokud na pracovišti co do počtu převládají, což je běžné zejména v případě zdravotnických

a sociálních profesí. Ukazuje totiž, že matky pracující v povoláních, v nichž převládají ženy, čelí větším mzdovým rozdílům. Tento trest není kompenzován vyšším uspokojením z práce, ani rozšířenou možností práce na částečný úvazek, ani flexibilní pracovní dobu apod. Matky jsou ovšem ochotné akceptovat nižší plat výměnou za částečné pracovní úvazky, flexibilní pracovní dobu. Částečné úvazky však snižují vyhlídky na další kariérní i finanční postup. „Závěry této studie vyvolávají řadu otázek pro budoucí výzkum. Za prvé, proč je mzdový trest za mateřství větší pro ženy, které pracují v zaměstnání, kde převládají ženy, než pro ženy, které pracují na jiných pracovních místech?“ (srov. Glauber, 2012, s. 130) Glauberová přitom považuje za zaměstnání s převahou žen za takové, kde ženy z celkového počtu zaměstnanců představují 65 % až 80 %. Toto procentuální rozpětí ukazuje, že neexistuje jednoznačná dělicí čára, na které se převaha žen na pracovních místech zvyšuje natolik, že již má na „trest“ pro ženy vliv. Glauberová analyzuje dosavadní poznatky, které shrnuje do tří základních důvodů: „vědci tvrdí, že ženy jsou mzdově penalizovány za mateřství, protože (a) mají méně zkušeností akumulovaných na trhu práce (Kaufman & Uhlenberg, 2000), (b) jsou méně produktivní ve své placené práci (Kalist, 2008) (c) jsou diskriminovány (Correll et al., 2007; Ridgeway & Correll, 2004; Williams, 2000) a (d) vzdávají se vyšších mezd výměnou za jiné výhody (Becker, 1991).“ (Tamtéž, s. 130) Ve své studii zpochybňuje představu, že matky dostávají za ušlou mzdu kompenzace v podobě jiných benefitů. V závěru proto uvádí, že: „Tato studie také přispívá k porozumění mzdovému trestu za mateřství tím, že bere v úvahu rozdíly mezi ženami. Ženy, které pracují v zaměstnání, kde převládají ženy, nejenže vydělávají méně než ostatní pracovníci, ale také je na ně uvalen další mzdový trest po té, co se stanou matkami. Tento větší trest není kompenzován měřitelnými kompenzačními rozdíly.“ (Tamtéž, s. 133)

Australané Livermorová, Rodgers a Siminski (2010) uvádí, že „mzdový trest“, kterému čelí matky, může být i důsledkem skutečných rozdílů v produktivitě práce mezi matkami a bezdětnými ženami. K rozdílům v produktivitě může dojít, pokud vlivem péče o děti matky pracují s nižším nasazením. Teorie trhu práce nabízí několik důvodů, proč budou matky pravděpodobně v hodinové mzdě vydělávat méně než bezdětné ženy. Studie, která zkoumá vliv mateřství na mzdy australských žen, naznačuje, že mzdový trest za mateřství se objeví v průběhu času v důsledku snížení růstu mezd spíše, než prostřednictvím okamžitého poklesu mezd po narození dítěte. „Pokud kontrolujeme vlivy pozorovaných i nepozorovaných rozdílů, konstantní analýza fixních efektů ukazuje, že matky s jedním dítětem vydělávají průměrně okolo čtyř procent méně než bezdětné ženy, s tím, že další (druhé) dítě znamená další čtyřprocentní sankci. Tento mzdový trest může

být způsoben skutečnými rozdíly v produktivitě, pokud matky pečující o děti skutečně vynakládají na práci méně energie. Může tomu ale být i tak, že matky jsou placené méně prostě proto, že je zaměstnavatelé vnímají jako méně produktivní, nebo prostě mají sklon je diskriminovat.“ (Livermore, Rodgers, Siminski, 2010, s. 16)

Dechterová (2011) se zabývá rozdíly způsobenými rodinnou situací v dynamickém modelu akumulace lidského kapitálu a v kontextu pracovního úsilí. Dovojuje řadu teoretických důsledků, které se používají ke konstrukci empirického zkoumání strategie. Dochází k závěru, že hlavním důvodem nižších mezd matek je úbytek lidského kapitálu, a nabízí tři vysvětlení: 1) přerušení kariéry, 2) množství času a energie potřebné pro péči o dítě, 3) mateřství samotné. *„Výsledky naznačují, že péče o dítě je v průměru náročnější spíše časově než energeticky. V průměru pracovnice nemění své hodinové pracovní úsilí po návratu do pracovního procesu z mateřské dovolené. Odhadované mzdové ztráty, jsou především důsledkem poklesu akumulace lidského kapitálu v průběhu mateřské dovolené, což znamená, že tvrzení, že ženy s dětmi vyvíjejí méně pracovního úsilí, nemá podporu v datech.*“ (Dechter, 2011, s. 26)

Také tisková zpráva Evropské komise zmiňuje manželství a mateřství jako faktory, které přispívají k rozdílům v důchodech žen a mužů. Pro tento efekt Evropská komise rovněž používá termín „trest za mateřství“. Pro podporu zaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných žen jsou proto podle této zprávy důležité politiky vytvářející rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem, zejména služby hlídání dětí. Její doporučení se proto týkala zaměstnanosti žen, dostupnosti a kvality péče o děti nebo celodenní školní péče a služeb hlídání dětí. (Tisková zpráva EK, 2013)

Neméně důležitými teoriemi, které se zabývají odkládáním porodnosti, jsou teorie založené na pojmech maximalizace užitku a minimalizace ztráty. Tlak nejistoty na klesající porodnost vede k přesouvání událostí v rámci životního cyklu, kdy ženy odkládají mateřství na pozdější dobu. To však může mít i více příčin. Jednou z hlavních příčin je pravděpodobně snaha zhodnotit lidský kapitál získaný v průběhu vysokoškolského studia, a tudíž zahájit kariéru bezprostředně po studiu. Ženy, jež dávají přednost tomuto průběhu kariéry, mají snazší návrat na trh práce. Druhou příčinou mohou být fixní náklady na dítě. Globální hospodářská krize a zhroucení finančního sektoru patří k největším ekonomickým změnám posledních dob. Celková hospodářská situace je stále nestabilní. Uspět v post-krizovém prostředí znamená zaměřit se na efektivitu nákladů. Nemůže být překvapením, že v prostředí nejistoty klesá míra porodnosti žen. *“V neustále riskantnější ekonomice – kdy každý podnik usilovně převádí fixní náklady na pružné, a tím vystavuje všechna*

pracovní místa a příjmy větší nejistotě – mnoho žen (i mužů) prostě nechce přijmout nejvyšší fixní náklady ze všech, jaké reprezentuje právě dítě. Mluvit o dětech jako o „fixních nákladech“ je způsob, jak bezcitně vyjádřit, že dětské potřeby jsou nepřetržité. A dětský svět vyžaduje určitou stabilitu a spolehlivost, pokud má dítě růst a prospívat.“ (Reich, 2003, s. 283) Skutečnost, že plánování mateřství se v dnešní době odvíjí od nejistoty a plánování fixních nákladů na děti dokládá také řada zahraničních výzkumů a teorií. Bez ohledu na to, zda je práce žen doplněním rodinných příjmů nebo využitím příležitostí a seberealizací v kariéře, důsledek je stejný: klesající počet dětí a stabilních rodin. Vysokoškolačky mají méně dětí mimo jiné proto, že dítě znamená změnu životní a profesní dráhy. Pokud se lidé domnívají, že jejich budoucnost je po ekonomické stránce nejistá, mohou činit taková rozhodnutí, kterými se budou snažit předcházet riziku. Orientace na profesní kariéru je nutí investovat do svého vzdělání. I když je investice do vzdělání u žen nižší, stále je poměřován vztah přímých a nepřímých nákladů a příležitostí.

McDonaldova teorie averze k riziku (2002) definuje mateřství jako rozhodnutí na mnoho desítek let, v němž figurují náklady na dítě stoupající s jeho věkem. Obavy ze ztráty zaměstnání a pocit socioekonomické nejistoty snižuje pravděpodobnost rozhodnutí mít děti, přičemž k prohlubování tohoto efektu dochází přenášením nákladů ze státu na rodiny. *„Teorie averze vůči riziku naznačuje investice do ekonomického zabezpečení (vzdělání, upevnění pracovní síly, dlouhé pracovní úvazky, úspory) spíše než do nejistoty, která je spojená s dítětem (krátkodobý snížený příjem, nejistota v návratu na pracovní pozici, vyšší spotřební výdaje, ekonomická odpovědnost za osoby závislé).“* (McDonald, 2002, s. 425)

Teorie odkládání mateřství nepracuje pouze s racionálními argumenty odkládání porodnosti založenými na obavě ze ztráty práce, výdělku, omezení možností dosažení určitého životního standardu atd. Zvažují se zde i přímé náklady spojené s narozením dalších dětí, dále nepřímé náklady spojené s možnostmi kombinovat práci s péčí o dítě a s tím spojené případné ztráty. Při rozhodování, zda mít dítě, lidé zvažují, zda přínosy převáží nad náklady na dítě. *„Náklady na dítě se dělí do dvou kategorií - přímé a nepřímé náklady. Přímé náklady na dítě jsou skutečné peněžní výdaje na dítě bez finančních výhod/dávek, které jsou přijímány prostřednictvím daňového systému na dítě. Bezplatné nebo dotované služby snižují výdaje, které by rodičům jinak vznikly. ... Přímé náklady jsou také vyšší na první dítě, ale snižují se úměrně s růstem počtu dětí. Nepřímé náklady klesají v souvislosti s tím, jak společnost umožňuje rodičům kombinovat práci a rodinu. ... Podle všeho tak nepřímé náklady hrají významnější roli než přímé náklady na to, zda má žena*

první dítě, zatímco přímé náklady jsou významnější v rozhodování o dalších dětech.“ (McDonald, 2002, s. 424-425)

Další důležitou teorií uplatňovanou na výklad poklesu počtu dětí souvisejícího s růstem vzdělání je Inglehartova teorie postmaterialistických hodnot, podle které změny v plodnosti souvisejí s odklonem západní společnosti od materialistických hodnot směrem k duchovní sféře. Podle této teorie stoupá počet lidí, kteří spíše sledují vlastní cíle zejména v oblasti životního stylu, takže svůj čas a peníze chtějí investovat do sebe a svého vzdělání spíše než do dětí a jejich vzdělání. *„Postmaterialistická teorie hodnot je spojena s teorií druhého demografického přechodu (Lesthaeghe a Moors 1996, Van de Kaa, 2001). Tato teorie stanoví, že změny v sociálním a demografickém chování byly poháněny růstem hodnot individuální seberealizace, v uspokojení osobních preferencí, liberalismu a osvobození od tradičních daných hodnot, zejména náboženství. To je podle Ingleharta (1977) možné díky osvobození od materiálních problémů v moderních prosperujících společnostech. Tyto hodnoty jsou prokazatelně spojeny se zvýšením rozvodovosti, soužití a mimomanželských porodů.*“ (McDonald, 2002, s. 426-427)

Konečně je třeba zmínit teorii genderové rovnosti Dirka Van de Kaa, podle které plodnost nejvíce klesá tam, kde je genderová rovnost přítomna ve vzdělání a práci, ale nikoli v rodině. Zatímco míra rovnosti pohlaví ve všech vyspělých zemích významně vzrostla, model muže jako živitele rodiny je stále základem sociálního prostředí orientovaného na rodinu. *„Tvrdím, že plodnost klesá z vysoké úrovně až na střední úroveň v souvislosti s přechodem genderové rovnosti od nízké až po střední úroveň v rámci rodiny ... Pokud jsou ženám poskytnuty téměř rovnocenné podmínky ve vzdělávání a na trhu práce jako mužům, ale tyto podmínky jsou vážně omezeny s příchodem dětí, pak ženy budou celkově omezovat počet dětí, takže plodnost může být v dlouhodobém horizontu velmi nízká.*“ (Tamtéž, s. 428-429)

Snaha o zachování životní úrovně nutí mladé generace žen plánovat kariéru na mnoho let dopředu. Také české výzkumy v této oblasti potvrzují výsledky zahraničních teorií upozorňující na obavy z mateřství: *„Mladí, svobodní a dosud bezdětní lidé vyjadřují největší obavu z toho, že by v souvislosti s péčí o děti museli zrušit některé své životní plány (uvádí to 77 % dotázaných žen a 68 % mužů), toto je nicméně deklarováno napříč zkoumanými typy rodin.*“ (Křížková, Hašková, 2003, s. 84) Také Hofstede v souvislosti s kulturní dimenzí individualismu připomíná, že: *„Když bohatství země roste, její občané mají přístup ke zdrojům, které jim umožňují, aby se „věnovali sobě“.* Kolektivní život je vystřídán životem individuálním.“ (Hofstede, 2007, s. 93)

1.8 Přesto je patrná existence netradičních studentů: studující rodiče

Výše popsané trendy je třeba vidět v širším, andragogickém kontextu, jímž je nepochybně demografický vývoj určující lidský potenciál, z něhož se v budoucnosti budou rekrutovat studenti. Stárnutí populace a dalšímu poklesu porodnosti v ČR nelze v relativně krátkodobém horizontu účinně zabránit. Změny demografického chování vedoucí ke stárnutí populace a jejímu početnímu snižování bývají vysvětlovány konkurencí nároků sfér rodiny a zaměstnání.

Podle dat ČSÚ má totiž vzdělání žen, potenciálních matek, velký vliv na rozdíly v plodnosti, neboť se zvyšuje průměrný věk, ve kterém má žena své první dítě. Děje se tak pravděpodobně mimo jiné i proto, že tendence posledních let je zahajovat školní docházku o rok později (podle dat MŠMT např. 22,6 % dětí v roce 2013 odložilo školní docházku) a vstupovat do terciárního vzdělávání později než bezprostředně po maturitě ve věku 18–19 let. To vše vede k závažným změnám ve věkové struktuře studentské populace, kterou podrobně analyzujeme v praktické části.

Jedním z nejvíce viditelných důsledků je růst počtu studentů a studentek vysokých škol starších 26 let. Sociální systém definuje nároky na sociální a daňové výhody studenta jako „nezaopatřeného dítěte“ do hranice 26 let a nereflektuje změny ve vysokoškolském vzdělávání spojené s tzv. boloňským procesem, který umožnil rozdělení dlouhých studijních programů na bakalářský, magisterský a doktorský. Definice studenta zůstává ale od roku 1968¹² nezměněna. Studentem je „*nezaopatřené dítě soustavně se připravující na budoucí povolání.*“¹³ Tato definice nepočítá s přerušením mezi jednotlivými stupni vzdělání, ani s tím, že studenti vysokých škol jsou dospělí lidé, kteří mohou mít vlastní děti. Je patrné, že vývoj se za posledních 46 let změnil nejen co do věkové struktury populace studentů vysokých škol, ale i co do formy vzdělávacích programů.

Věkové struktuře studentů se proto podrobně věnujeme v analytické části. Nicméně, zaměření politik na „nezaopatřené dítě“, vnímá studující matku jako něco mimořádného a netradičního. Sociální systém v principu počítá s tím, že do něj musí žena nejprve „přispět“¹⁴, aby následně mohla čerpat adekvátní nároky na sociální pomoc v mateřství.

¹² Věková hranice 25 let pro nezaopatřené dítě z roku 1956 byla po 12 letech v roce 1968 zvýšena na 26 let v souvislosti s prodloužením povinné školní docházky z 8 na 9 let.

¹³ Srov. § 11 až 15 Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Studentce - matce, kterou (§ 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře: považuje za nezaopatřené dítě), nevzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství (§ 32 odst. 2 Zákona o nemocenském

Proto jsme podrobně v závěru naší diplomové práce popsali návrh na zkrácení kariérních přestávek, který vychází z následující úvahy: úspora sloučení alokace času¹⁵ na mateřství do jedné doby a do přímé finanční podpory v době studia. Kariérní přestávka a doba studia by tak byla sloučená do jedné časové alokace studující matky ještě v době studií. Stát by úspory na zdravotním pojištění za státní pojištěnce (ženy na mateřské a rodičovské dovolené) za každou uspořenou kariérní přestávku z důvodu sloučení doby studia a doby mateřství investoval formou přímé podpory rodin, které by měly děti v době studií a zkrátily by počet kariérních přestávek.

Dopad na státní rozpočet by byl fiskálně neutrální, z dlouhodobého hlediska však pozitivní. Zásadně pozitivní by však byl dopad na kompetence žen. A samozřejmě by se snížil i „trest za mateřství“ v podobě výše důchodů žen. Od roku 2010 se doba studia „nezapočítává na důchod“. Oproti tomu péče o děti do 4 let věku patří mezi tzv. náhradní doby pojištění, která má vliv na výši jejich důchodu.

Studenti mají děti v ČR i v zahraničí

Současný stav poznání je v této oblasti soustředěn především na kvalitativní studie. Pokud je nám známo, není dosud dostupná kvantitativní analýza situace o počtu studujících rodičů ani v ČR, ani v zahraničí. Nicméně je jasné, že dosud bylo publikováno poměrně málo studií, které by se věnovaly zkušenostem „studentů-rodičů“ v rámci vysokoškolského vzdělávání. Navíc, studie, které byly v této oblasti provedeny, prezentují výsledky na základě zaměření na tuto problematiku v rámci jedné instituce (viz například Marandet and Wainwright, 2009), a proto jsou jejich závěry spíše omezené svým dopadem. Zatímco Rachel Brooks (2011) sama ve své studii srovnává 4 univerzity, upozorňuje na to, že existuje mnoho literatury týkající se problematiky dospělých studentů, přičemž jako příklady uvádí: McGivney (1999), Reay (et al, 2002), Schuetze a Slowey (2002), Tett (2000).

Nelze však samozřejmě předpokládat, že všichni studenti-rodiče spadají do této kategorie dospělých studentů a rozhodně zdaleka nikoli všichni dospělí studenti mají

pojištění), pokud v posledních 2 letech neměla po dobu alespoň 270 dní zaměstnání podléhající nemocenskému pojištění. Přísluší jí pouze rodičovský příspěvek, který je dávkou státní sociální podpory a vyplácí ho Úřad práce. Studující matka je povinna čerpat po dobu 9 měsíců měsíční rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč, a následně pouze ve výši 3 800 Kč, pokud by ona, nebo otec dítěte měli v bezprostředně předcházející době příjmy vyšší než cca 11 000 Kč měsíčně.

¹⁵ Který by byl jinak rozdělen na dobu studia a dobu mateřské a rodičovské dovolené, tedy kariérní přestávky.

rodičovskou odpovědnost. Přes všechna výše uvedená zjištění však existuje skupina tzv. netradičních studentů, kam patří i studující rodiče.

Množství článků a studií, které jsme zkoumali, je proto rozděleno do skupin podle problémů, které se v souvislosti s rodičovstvím vysokoškoláček, penalizací mateřství a kariérních přestávek otvírají. Jde spíše o dílčí otázky související s problémem odkládání porodnosti, totiž zda existují oprávněné důvody pro to, abychom se zabývali myšlenkou pro vytváření podmínek pro studující matky již v průběhu studia.

Jak již bylo uvedeno, problematika studujících rodičů byla analyzována v několika kvalitativních výzkumech. První skupina výzkumů se věnuje převážně finančním a institucionálním těžkostem studujících rodičů. Studie Gerrarda a Robertse, jejímž cílem bylo proniknout do podstaty problémů spojených s finančními potížemi studujících rodičů (Gerrard, Roberts, 2006), dokumentuje reálné případy. Na základě rozhovorů s dvanácti studujícími matkami analyzuje přístupy, jakými sladují rodinný život se studiem a pracovním životem. Studie se snaží o osvětlení témat, která mohou mít dalekosáhlé důsledky nejen pro mentální a fyzické zdraví studujících rodičů, ale též pro jejich děti. Jsou zde zvažovány přímé i nepřímé vlivy finanční nouze v osmi tématech: změna životního stylu; finanční situace; práce; oběti – finanční a jiné, finanční zdroje; vliv financí na duševní a tělesné zdraví; dopad na děti; pochybnosti o významu a užitečnosti studia. Většina dotazovaných respondentů hovořila o snížení kvality rodinného života jako o přímém důsledku nedostatku finančních prostředků a v jejich reflexích byl zřetelný akcent kladený na emoční vypětí a náročnost dalšího vzdělávání.

Emma Wainwright a Elodie Marandet (2010) ve své studii založené na dotaznících a hloubkových rozhovorech s osmnácti respondenty ukázaly intra- a mezigenerační sociální mobilitu a popsaly dopady vysokoškolského vzdělávání na jednotlivce a rodinu. Článek naznačuje, že studenti čelí řadě různých překážek v procesu studia, avšak že současně jsou pozitivně motivováni možnými přínosy, které bude mít další vzdělání na ně samotné a na jejich rodiny. Z jejich dotazníkového šetření vyplynulo, že 84,5 % studentů s nezaopatřenými dětmi jen velmi obtížně našlo vhodnou rovnováhu mezi studiem a svými povinnostmi v domácnosti. Tři nejčastěji citované problémy, s nimiž se setkávají studenti s nezaopatřenými dětmi, se vztahují k problematice „nesourodých časových požadavků“ sladování studia a domácnosti.

Pokud jde o studenty vyššího věku, Springer, Parker a Leviten (2008) prezentují výsledky týkající se forem rodičovských podpor pro postgraduální studenty. Výzkum dává

prostor k nahlédnutí na „téměř neviditelné problémy“ postgraduálních studentů v oblasti rodiny a práce, a to navzdory rekordnímu počtu žen a mužů v postgraduálním studiu, kteří jsou na vrcholu svého reprodukčního věku. Ukazuje se, že je velmi málo známo o službách, které jsou k dispozici pro studující rodiče. Odpovědi 133 vedoucích kateder doktorských programů ukazují, že existuje málo podpůrných politik pro studující rodiče. Autoři konstatují, že většina problémů studujících rodičů je řešena jednotlivě, nikoli však systémově. Článek končí podrobnou prezentací iniciativ, jejichž cílem je podpořit postgraduální studující rodiče. Tyto iniciativy mohou být snadno začleněny do přístupů kateder na univerzitách.

Kulturní rozdíly, univerzitní kultury

Přístup Rachel Brooks (2011) je zase přínosný svou snahou poukázat na kulturní rozdíly. Autorka srovnává aktuálně nabízenou podporu poskytovanou britskými univerzitami studujícím rodičům, kteří mají jedno nebo více dětí ve věku do 16 let, s podporou, kterou nabízejí dánské instituce. Zjistila, že rozdíly v „režimu sociálního zabezpečení“, struktuře systémů a předpokladech o vztazích mezi pohlavími nemají žádný zjistitelný vliv na postavení studentů-rodičů v rámci dané institucionální kultury a institucionálních postupů. Výzkum 4 univerzit v Anglii a Dánsku připomíná, že péče o malé dítě by nemělo být vnímáno jako překážka pro zapojení do studia, vzdělávání a školení. Uvádí, že byly věnovány značné prostředky na podporu návratu mladistvých matek ke vzdělávání a odborné přípravě, a to již brzy po narození jejich dítěte. (Rachel Brooks, 2011) Jasně rozdíly mezi Velkou Británií a Dánskem byly patrné ve vztahu k finanční podpoře, poskytované péči o děti, rodičovské dovolené a dostupnosti flexibilních forem studia. Kulturní přístup je také odlišný. Dánské vládní orgány se zdají být citlivější k potenciální rozmanitosti v rámci studentské populace než jejich britské protějšky. Rachel Brooks proto uvádí: „*Výzkumníci zdůraznili značné rozdíly v „režimu sociálního zabezpečení“, včetně vysoké úrovně podpory pro zaměstnané matky v Dánsku, a mnohem nižší úrovně státní podpory ve Velké Británii (Crompton et al, 2007;. Daly, 2011; Hearn a Pringle, 2006; Miller, 2011). Dánsko věnuje větší část svého HDP péči o děti (2,4 procent), více než kterákoliv jiná země OECD (Bonoli a Reber, 2010). V důsledku toho, že je schopna nabídnout rodičům cenově velmi dostupná místa ve školkách (Ranch, 2007) a má nejvyšší podíl dětí mladších tří let ve formální péči o děti - 62 procent ve srovnání s 26 procent ve Velké Británii (Saraceno, 2011).*“

Výzkum Rachel Brooks (2011) také odhalil významné národní rozdíly v rozsahu interinstitucionální variace. Přes rozdíly v jejich historii, geografické poloze a předmětové specializaci obě dánské univerzity přistoupily ke studujícím rodičům velmi podobným způsobem. Naproti tomu ve Velké Británii byly patrné významné rozdíly mezi dvěma vysokými školami. „*I když řada studií na téma pracující rodiče zdůrazňuje rozdíly v rámci zemí (Crompton et al, 2007; Le Feuvre a Lemarchant, 2007; Wall, 2007), tyto rozdíly jsou patrné ve všech zemích, a to jak se silnou sociálně demokratickou, tak neo-liberální orientací. Naproti tomu, pokud jde o studující rodiče, tato studie naznačuje, že alternativní varianty jsou mnohem pravděpodobnější ve Velké Británii než v Dánsku. Při rozvíjení tohoto argumentu článek ukazuje, že důvodem je rozdílnost politických kontextů, v nichž dánské a anglické vysoké školy působí. V důsledku tržní, neo-liberální orientace systému Spojeného království mají tamní vysoké školy větší volnost rozhodování o úrovni a povaze každé dodatečné finanční podpory, kterou poskytují studentům, a jsou motivovány k vývoji politik a postupů, které více odpovídají vnímání jejich „tržního segmentu“, a to spíše celkové než studentské populace.*“ Navíc, britský vysokoškolský sektor má vysoce vnitřně diferencovaný charakter a působí proti sociální diverzitě studentské populace, která bude mít pravděpodobně velký vliv na institucionální kulturu. V této souvislosti není snad ani příliš překvapující zjištění, že relativně vysoká úroveň podpory pro studenty-rodiče, jež je evidentní v dánských institucích, nenašla odezvu u obdobných institucí ve Spojeném království. Autorka proto v odborném článku upozorňuje na místní specifika, pokud by byl dánský vzor ve Velké Británii nefunkční.

Zajímavý úhel pohledu na sladování studia, práce a rodiny ve strukturálním kontextu, který zahrnuje jak společenské, tak i organizační prvky potenciálně ovlivňující konflikt dvou stran přináší studie Caryn Medveda a Jennifer Heisler (2002). Výzkum, kterého se účastnilo třicet devět vysokoškoláků a postgraduálních studentů s průměrným věkem účastníků 26 let (v rozmezí 19 až 41 let), odhaluje kritické sociální interakce mezi studenty a zaměstnanci fakulty, zejména po skončení přímé výuky, a upozorňuje na problém v komunikaci s oběma stranami. Roste počet studentů ve věkovém rozmezí 30-40 let, přičemž tito studenti mají potíže při sladování studia, rodiny a pracovních povinností. Data byla sbírána pomocí průzkumu a kritické metody interakce.

Výsledky badatelek Caryn Medveda a Jennifer Heisler (2002) ukazují, že chybí informační podpora a empatický přístup pedagogů. Autorky se domnívají, že v literatuře existují tři bílá místa, která odůvodňují zaměření jejich studie: (a) doposud bylo provedeno

jen minimum výzkumů zaměřených na interakci mezi studentem a fakultou mimo vyučování, zejména pak na výzkum soustředěný na komunikaci těchto stran, (b) teoretické vysvětlení těchto omezených poznatků je nedostatečné, (c) výzkum se zaměřením na specifické potřeby studentů-rodiců je omezen. Upozorňuje na zvládání mnohonásobné životní role studentů (*managing multiple life-roles*): role studentky, role profesní, rodičovské role v rodině a při zvládání domácnosti a vyšší hladinu celkového konfliktu rolí. V této oblasti působí pro studující rodiče různé výzvy pro zvládání rozdílných rolí. Autorky proto v odborném článku zkoumají roli konfliktu a strategií, jak se s nimi vypořádat, včetně vnímání podpory.

Jejich úvodní studie zjistila, že účastníci, kteří vnímají vysokou vlastní efektivnost strategií při zvládání konfliktů, používali různé typy strategií (budoucí získání vlivu a společenského uznání), spíše než ti, kteří uvedli nízké osobní vnímání schopnosti zvolit strategie pro zvládání konfliktů. Negativní vztah byl také shledán mezi vnímanou efektivitou podpůrných služeb a rozsahem prožívaného konfliktu rolí. Studie poskytla originální prostor relevantnímu strukturálnímu kontextu, univerzitní kultuře, včetně existence vysokoškolsky sponzorovaných programů a podpůrných systémů pro studující rodiče a věnovala se i obecnějšímu vnímání podpory ze strany univerzitních pracovníků. Univerzitní kultura totiž nepředstavuje jednotnou koncepci. Zatímco u firem je firemní kultura podrobena studiu ze strany odborníků na firemní komunikaci, u univerzit tomu tak není.

Autorky upozorňují, že univerzitní kultura může být vnímána odlišně různými skupinami zaměstnanců vysoké školy. Správně poukazují na to, že existují významné rozdíly v univerzitní kultuře z hlediska „běžných“ a tzv. „netradičních studentů“, a to ve vztahu ke „kulturnímu šoku“, kdy se dospělí lidé vracejí do školy a přicházejí do styku se systémem registrace a poradenství na univerzitách. Podobný šok ale rovněž zažívají administrativní pracovníci studijních oddělení a pedagogové, kteří jsou zvyklí na jednání s „tradičními“, tedy „běžnými“, studenty. Diverzita studentů tak zůstává pro administrativní pracovníky studijních oddělení i akademické pracovníky fakult doposud nediskutovanou rovinnou i přes její závažnost. Ve skutečnosti, vnímáme-li univerzitní kulturu jako společenský řád tak, jak je definováno v práci *Negotiated Order Theory*, může být kultura považována za faktor, který ovlivňuje interakci fakulta-student, zatímco kultura pracuje směrem k vytváření a znovuvytváření kultury. (Srov. Caryn Medveda a Jennifer Heisler, 2002, s. 106-107)

1.9 Shrnutí

Rozdílná dynamika vzdělání u mužů a žen v posledních desetiletích postupně vede k převaze žen mezi studenty i absolventy vysokých škol. Tato převaha bude mít konsekvence pro další vzdělávání a celoživotní učení, pro trh práce, příjmy a rodinný život, a to nejen v ženské části populace, ale i v mužské. Tento trend se navíc děje mezigeneračně, kdy mezigenerační vzdělanostní mobilita je nejvíce patrná právě u žen.

V této souvislosti je však třeba již na tomto místě poznamenat, že stejný stoupající trend není zatím přítomný v kompetencích. Řada badatelů totiž zaznamenává u žen propad kompetencí většinou v době, kdy ženy opouštějí trh práce z důvodu mateřství, u nás například: Matějů, Anýžová (2013).

Vysokoškolačky ale směřují na řídicí posty, což vede k proměně kariéry, kdy žena nechce opouštět trh práce úplně a na příliš dlouhou dobu. Ačkoli se mění kariérní dráhy žen, legislativa a sociální politiky na tento fakt nereaguje, pokud jej vůbec zaznamenala. Sociální politiky ženu na mateřské dovolené vnímají jako „nemocnou“ a z tohoto důvodu nemůže pro svého zaměstnavatele vykonávat stejný druh práce, jaký má sjednán v pracovní smlouvě. To je ale brzdná dráha kariéry. Sociální politika ČR vnímá ženy jako orientované na rodinu, zatímco muže vnímá jako „živitele rodiny“ a evidentně nezaznamenala ani poptávku po jiném druhu finanční podpory v době mateřství. Rozvolnění podmínek a umožnění ženám pracovat v posledních letech sice rozšířilo možnosti pro adaptivní ženy, systém však nadále pro profesně orientované ženy zůstává nevhodný. Ženy si konkurují navzájem a konkurence mezi ženami bezdětnými a ženami s dítětem je větší, než konkurence mezi muži a ženami. I to může být jedním z faktorů odkládání porodnosti.

K dalším faktorům odkládání porodnosti je penalizace mateřství, a to zejména finanční, kdy ženy vydělávají méně v době péče o děti a mají nižší důchody. Snaží se proto minimalizovat ztráty a maximalizovat užitek. Dítě je vnímáno jako finanční zátěž na mnoho let dopředu a mladí lidé mají tendenci spíše investovat do sebe a do svého vzdělání.

Současně se mění věková struktura studentů, kteří jsou dospělí lidé, ale sociální systém je stále považuje za „nezaopatřené děti“. Děti zahajují školní docházku o rok později a studenti vstupují do vzdělávacího systému později, než bezprostředně po

maturitě. Důsledkem toho opouštějí školu ve věku, kdy by již mohli mít děti. Tehdy však zahajují kariéru a pro tento okamžik platí výše popsané teorie odkládání mateřství.

I přesto existuje skupina tzv. *netradičních studentů*, studujících rodičů, která byla dosud zkoumána pouze kvalitativně a nebyla dosud zkoumána kvantitativně. Z kvalitativních výzkumů vyplývá, že se studující rodiče převážně potýkají s finančními problémy a se sladováním studia, práce a rodičovské role v domácnosti. Sociální politiky se tváří, že jde o ojedinělé případy, přitom podpora těchto mladých lidí by mohla v dlouhodobém horizontu vylepšit demografický potenciál země. Nejsilnějším a dosud neprobádaným tématem v souvislosti s netradičními studenty – studujícími rodiči pro budoucí výzkum se však ukazuje tzv. univerzitní kultura. Zatímco firemní kultura je zpravidla podrobena mnoha psychologickým a komunikačním výzkumům, univerzitní kultura zůstává mimo tuto oblast bádání. Přitom se ukazuje, že může sehrát velmi silnou roli, pokud jde o přístup k diverzitě studentů. Čím méně bude v budoucnu studentů, tím větší boj o ně vysoké školy povedou. Lépe v konkurenci uspěje taková vysoká škola, která bude mít firemní kulturu připravenou pro netradiční studenty, studující rodiče.

Je známým faktem, že demografický vývoj směřuje ke stále nižší porodnosti, čím později lidé děti mají, tím jich mají méně. Technický a sociální rozvoj umožňuje ženám, aby se i s dětmi podílely na společenském a pracovním životě mimo domov. Vývoj technologií a technika mění povahu práce. Budou zanikat stará povolání a vznikat nová. I to může vést k návratu do formálního vzdělávání, který mohou ženy cíleně plánovat na dobu mateřství.

2 PREFERENCE: NOVÝ SCÉNÁŘ PRO 21. STOLETÍ

Téměř ve všech rozvinutých zemích roste počet žen v zaměstnáních s vyšším sociálně-ekonomickým statusem. Společně s tím, jak poroste trend popsany v předchozí části, bude o to více stoupat konkurence mezi ženami.¹⁶ Situace bude horší, protože ve vzdělávacím systému neexistuje konkurence v takové míře jako na trhu práce. V dlouhodobé perspektivě zcela jistě dojde k nárůstu počtu žen ve společenských a vyšších manažerských pozicích. Čím více bude práce nahrazována automatizací, zbydou povolání, která nejdou automatizací nahradit. To jsou jednak technické profese, oblast bezpečnosti, oblast sociálního zabezpečení a zdraví, ale také profese, kam patří politické a organizační funkce vrcholového managementu, tedy ty, které se zabývají stanovením společenských cílů, lidských hodnot a určováním smyslu života společností i jednotlivců. Lze se domnívat, že budou v hojné míře tato místa obsazována ženami. Lze tedy předpokládat, že adekvátně k stoupajícímu počtu absolventek vysokých škol bude stoupat i výskyt žen na vrcholných pracovních pozicích. Bude pro ně ale vytvořena i odpovídající sociální politika? Trh práce bude nároky na manažerské a řídicí pozice neustále zvyšovat, když už dnes na tyto posty aspirují proaktivní, ctižádostiví mladí absolventi vysokých škol. Firmy se tématem rovnosti pohlaví zabývají každá po svém. Veškeré legislativní kroky pro odstranění vnějších bariér byly učiněny pomocí antidiskriminačních opatření v řadě zákonných norem.

Zbývá hledat důvody, zda existují rozdíly mezi muži a ženami, proč je chování některých žen stále málo ambiciózní z hlediska realizace jejich kariér. Existují spíše rozdíly mezi ženami samotnými? Nebo existují bariéry vnější, nebo vnitřní, které mohou vysvětlit rozdílnost jejich chování? A je vůbec ještě potřeba tyto otázky zkoumat?

Argumentace ve prospěch dalšího výzkumu rozdílů mezi muži a ženami podle Hakimové (2006, s. 280) spočívá mimo jiné v tom, že mnoho feministických badatelek tvrdí, že neexistují žádné „přirozené“ rozdíly mezi muži a ženami a že diskriminace na základě pohlaví, ať přímá nebo strukturální, je hlavní příčinou rozdílů mezi muži a ženami na trhu práce. Jedním z důsledků je „politická korektnost“, která je bohužel často překážkou výzkumu o skutečném rozsahu „genderových“ rozdílů ve schopnostech, sociálních postojích, hodnotách, životních cílech a chování, nebo činí výsledky takového

¹⁶ Tento trend bude posilovat mimo jiné i proto, že čtvrtým cílem Strategie Evropa 2020 je dosáhnout alespoň 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ve věkové kategorii od 30 do 34 let.

výzkumu apriori diskutabilními. Nicméně existují přesvědčivé důkazy o tom, že muži a ženy se v pracovních orientacích a v chování na trhu práce i nadále liší, což lze vysvětlit hlubšími rozdíly v životních cílech, v relativní důležitosti konkurenceschopnosti a kariéry ve srovnání s důležitostí rodinného života.

Práce Hakimové je považována za kontroverzní, protože z jejích dlouholetých výzkumů vyplývá, že ženy jsou mnohem heterogennější skupinou, než tvrdí feministky. I proto Hakimová (2004) upozorňuje na to, že všeobecně přijímané kulturní hodnoty, byť jsou významným faktorem pro utváření životních rozhodnutí, mohou být do určité míry v rozporu s reálnými preferencemi žen i mužů. Kromě toho si všímá vzdělání jako důležitého faktoru utvářejícího hodnoty. Vzdělání výrazně oslabuje právě patriarchální hodnoty, a to zejména u starší generace. (Hakim, 2004, s. 95-96) Samotný fakt, že by si její kritici měli připustit rozdílnost žen, a to nejen v oblasti hodnot, ale i příležitostí a volby profesního uplatnění, životních cílů, vyvolává negativní reakce.

Tato část práce je podrobně zaměřena na práci britské socioložky Catherine Hakimové, jejíž výzkumy vyvolávají řadu polemik a kritik. Jak již bylo zmíněno v úvodu, její kontroverznost, resp. předstih před společností, vystihl Anthony Giddens v předmluvě k její knize: *„Individualizace je hnací silou pro změny v pozdně moderních společnostech. Muži a ženy dosáhli nejen svobody výběru vlastních hodnot a životního stylu, jsou také zodpovědní za jejich vlastní rozhodnutí, protože již neexistují žádné univerzální jistoty a žádné pevné modely kvalitního života. Tato rozsáhlá studie identifikuje pět samostatných historických změn ve společenském životě a na trhu práce, které přinesly nový scénář možností a příležitostí pro ženy. To ukazuje, jak tento nový scénář představuje zásadní rozchod s minulostí, dává moderním ženám skutečnou možnost volby mezi životem zaměřeným na rodinné práce, nebo na placenou práci. To znamená, že se již neučíme z historie, když se snažíme pochopit a vysvětlit současné vzorce zaměstnání žen. V návaznosti na nejnovější empirický výzkum jde Catherine Hakim dál, k identifikaci tří prioritních skupin mezi muži a ženami, každá s výrazným vzorem zapojení do kariéry a rodinného života. Tato kniha nabízí skutečně nový pohled na role žen a volby žen. Jsem si jist, že se stane základním čtením pro moderní společnosti s novými parametry a ty, kteří chtějí předvídat budoucí změny.“* (Hakim, 2000)

Hakimová svým výzkumem ukazuje, že je o krok před společností. Její první výzkum a předmluva k výše uvedené knize je z roku 2000, tedy v roce psaní této rigorózní

práce je jí definovaná *Preferenční teorie* již čtrnáct let „stará“, přesto je předmětem neustálých kritik a polemik.

Protože je andragogika multidisciplinární obor, její součástí je i sociologie, a tak je na místě citovat Petra Matějů: „*Není pochyb o tom, že jako řemeslo má sociologie poskytovat spolehlivé informace manažerům, politikům, médiím a vůbec všem těm, jejichž rozhodování se neděje v sociálním vakuu, což samo o sobě napovídá, kde všude toto řemeslo nachází uplatnění. Jako vědní disciplína by - opět obrazně řečeno - sociologie měla být vždy o krok před společností. To znamená umět identifikovat problémy a významné tendence společenského vývoje ještě ve stádiu, kdy je oko laika ještě nevidí. To se sice bez zvládnutí řemesla neobejde, ale chce to ještě něco navíc. To „něco navíc“ Charles Wright Mills, jeden s nejvýznamnějších sociologů turbulentní éry šedesátých let, nazval sociologickou imaginací. Stručně řečeno, sociologie jako řemeslo musí umět radit těm, kdo řídí a chtějí něco ovlivňovat, sociologie jako akademická disciplína musí umět včas rozpoznat k čemu to všechno ovlivňování a řízení nakonec vede a jak se tomu případně bránit.*“ (rozhovor Evy Brixí s Petrem Matějů, 2014)

Hakimová se jako akademická socioložka snaží rozpoznat k čemu ovlivňování chování žen je, a proto jí věnujeme celou druhou část naší práce.

2.1 Preferenční teorie C. Hakimové

Jednání žen je předmětem řady teorií, které se snaží faktory chování žen ve vztahu k rodině a práci odhalovat. Zkoumání *work-life balance* vedlo k formulaci různých teorií, které neodrážejí skutečnost, že moderní doba s sebou přináší obecnou změnu pracovní činnosti a pracovního uplatnění, což platí zejména pro ženy. Změny, které ženám současná doba nabízí v podobě příležitostí svobodné volby životních stylů založené na vlastních hodnotách, preferencích a osobních postojích, nejsilněji vystihuje již zmíněná Hakimová (2000), která je pojmenovává „novým scénářem“.

Hakimová svou preferenční teorii rozpracovala v řadě svých prací, ale zásadním dílem v tomto ohledu je kniha *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century* (Hakim, 2000). Na ni navazovalo několik odborných článků, které v řadě případů reagují na kritiky feministicky orientovaných badatelek. Hakimová v této klíčové práci předkládá pět ekonomických a sociálních změn, které postupně ale poměrně zásadně v minulém století

měnily podmínky. V těchto nových podmínkách ženy činí důležitá životní rozhodnutí. (Hakim, 2000, s. 49-65) Jedná se o pět změn, které v různých zemích a kulturních oblastech probíhaly různě intenzivně:

1. revoluce v kontrole početí (ženy tak od konce šedesátých let minulého století mohou poprvé v historii svobodně rozhodovat o narození dítěte, případně počtu dětí);
2. revoluce v rovnostech příležitostí (ženám jsou dány poprvé v historii formálně a do značné míry i reálně stejné příležitosti na trhu práce i v dalších oblastech, jako mají muži);
3. expanze nemanuálních povolání (*white-collar occupations*), která jsou pro ženy v mnohem větší míře atraktivní než manuální profese (*blue-collar occupations*);
4. vytvoření pracovních příležitostí pro ty, pro které není placená práce hlavní prioritou (která by jiné životní zájmy potlačila), jíž dávají přednost (*secondary earners*);
5. rostoucí význam hodnot, osobních preferencí a postojů v rozhodování o cílech a životním stylu v prosperujících, liberálních společnostech.

Podle Hakimové výše popsané procesy neprobíhají automaticky se stejnou intenzitou ve všech společnostech. Hakimová připouští, že jejich načasování je nepochybně různé, ale jejich kumulativní efekty postupně a nevyhnutelně působí ve všech společnostech procházejících procesem modernizace, který nezvratně vede k větší heterogenitě žen, než tomu bylo v minulosti. Současně ukazuje, že již dnes jde o mnohem heterogennější skupinou, než jsou muži. (Tamtéž, s. 6-7)

V další části se budeme proto věnovat problému heterogenity z pohledu sociálních politik mateřství, které jsou v různých zemích zaměřeny vždy jen na jednu skupinu žen, nikoli na všechny tři skupiny definované v Preferenční teorii.

Navzdory kritickým ohlasům feministicky orientovaných výzkumníků v novější práci Hakimová (2006, s. 287) uvádí, že: „*Hodnocení výzkumných poznatků za poslední tři desetiletí, a to zejména pro USA a Velkou Británii (Hakim, 2000, 2004a), ukazují, že skutečné volby jsou ženám otevřené, ženy mohou volit mezi třemi různými životními styly: ženy orientované na rodinu a domácnost (home-centered women), adaptivní ženy (adaptive women), ženy orientované na zaměstnání a kariéru (work-centered women). Tyto odlišné preference jsou k dispozici na všech úrovních vzdělávání, a to ve všech společenských*

třídách. Společenská třída se stává méně důležitější než motivace, osobní životní cíle, postoje a hodnoty.“

Rozdíly mezi muži a ženami jsou předmětem řady feministických studií, ale Hakimová není pozadu, když podle její další hypotézy jsou muži ve srovnání se ženami mnohem více orientovaní na stejné cíle. Hakimová připomíná, že orientace mužů na stejné cíle jsou určené stratifikačním systémem společnosti (úspěch, prestiž, moc, bohatství, atd.). U mužů jsou samozřejmě rozdíly v dosažení těchto cílů silně ovlivněny tradičními stratifikačními faktory, k nimž patří v první řadě sociální (třídní) původ. Pokud se však stejné příležitosti otevírají ženám, není pro dosažení těchto cílů na straně žen tak podstatné „odkud přicházejí“, tedy není důležitý sociální původ. Mnohem důležitější v případě žen je to, kam se rozhodly dojít. Více než sociálním původem je toto určeno podle Hakimové jejich individuálními preferencemi. (Hakim, 2000, s. 2) U žen je volba životního stylu, konkrétně volba mezi rodinným životem a domácí prací, na jedné straně a životem soustředěným na kariéru a profesi na straně druhé otázkou kritickou. U mužů je klíčem k vysvětlení úspěchu proces získání co nejvyšší pozice v sociální stratifikaci. Hakimová (2006, s. 286) rovněž dodává, že: *„Preference životního stylu jsou definovány jako příčinné faktory, které musí být v moderních společnostech sledovány. V kontrastu s tím, jiné sociální postoje, jako např. patriarchální hodnoty, jsou buď nedůležité jako prediktory chování, nebo mají jen velmi malý vliv tím, že vytvářejí zvláštní klima veřejného mínění o ženských rolích.“*

Třískupinová heterogenita žen

Preferenční teorie Hakimové je postavena na základním pilíři, kterým je kategorizace žen podle toho, jaké preference v oblasti práce a rodiny u nich převládají. Hakimová definuje tři základní typy (sama uvádí, že jde o tzv. „ideální typy“ ve weberovském smyslu), ženy orientované na domácnost a rodinu (*home-centered*), ženy orientované na pracovní zapojení a kariéru (*work-centered*) a ženy adaptivní, které volí jednu nebo druhou orientaci podle momentální životní situace nebo hledají trvalejší kompromis (*adaptive*). Hakimová při zkoumání společenské skutečnosti pro popis tří kategorií žen volí ženu jako typického reprezentanta jedné ze tří skupin a zdůrazňuje, čím se tato skupina vyznačuje, případně čím se odlišuje od zbývajících dvou skupin žen. Ačkoli Hakimová používá „ideální typ“, tj. jako umělou konstrukci sociologa, která jí umožňuje zřetelný popis toho, co na dané skupině chování žen pokládá za charakteristické,

a zároveň pomáhá lépe pochopit tuto skupinu žen, je právě tato její kategorizace předmětem kritik převážně feministických badatelek i badatelů.

Zde si pro další práci musíme upřesnit terminologii. S tzv. Preferenční teorií v České republice pracuje více autorů, např. Rabušic a Chromková¹⁷, Valentová¹⁸ a Sirovátka¹⁹ a další. S výjimkou citací z prací těchto autorů v teoretické části, kteří použili pro tento neustálený termín rozdílných překladů tří typů žen, navrhuje pro upřesnění další práce s termíny ve vlastním výzkumu kodifikaci výše uvedených termínů v souladu s Rabušicem a Chromkovou (Rabušic a Chromková, 2007) a dále budeme pro tyto tři typy používat následující české ekvivalenty: ženy orientované na rodinu a domácnost (*home-centered women*), adaptivní ženy (*adaptive women*), ženy orientované na zaměstnání a kariéru (*work-centered women*).

Následující tabulka ukazuje popis těchto tří kategorií, které představují rozdělení hlavních tendencí a kontrasty a největší rozdíly mezi nimi.

Z přehledu „ideálních typů“ žen je zřejmé, že Hakimová rozlišuje tři různé skupiny žen, podle toho jaké mají dominantní životní preference určující roli rodiny a domácnosti na jedné straně a pracovního zapojení mimo rodinu, na straně druhé.

Do první kategorie spadají ženy orientované na rodinu a domácnost (jejich podíl v populaci je přibližně 20%). Tyto ženy preferují tradiční rozdělení rolí. Po narození dětí upřednostňují model jednopříjmové domácnosti. Žena se zaměřuje na rodinu děti a rodina se stává hlavní životní prioritou. Muž zabezpečuje rodinu finančně a materiálně. Počet dětí je ovlivněn sociální politikou státu.

¹⁷ Rabušic a Chromková In: Sirovátka (2006) a Rabušic a Chromková (2007) překládá pojem „home-centered women“ jako „ženy orientované na rodinu a domácnost“ a „ženy rodinného typu“, dále „work-centered women“ jako „ženy orientované na zaměstnání a kariéru“ a „ženy orientované na práci a kariéru v zaměstnání“ a „adaptive“ jako „ženy adaptivní“. Přičemž dále v textu uvádí rovněž „ženy orientované na rodinu“, „adaptive“, „ženy orientované na práci“, „ženy orientované na práci a zaměstnání“, „pracovně orientované ženy“.

¹⁸ Například Valentová (2004) překládá tři základní typy životních strategií: „home-centered women“ jako „ženy orientované na domácnost“, „adaptive women“ jako „adaptabilní“ a „work-centered women“ jako „ženy orientované na práci“. Přičemž dále v textu uvádí rovněž „ženy orientované na rodinu a práci v domácnosti“.

¹⁹ Sirovátka (2006) překládá „home-centered women“ jako „ženy orientované především na rodinu“, „work-centered women“ jako „ženy orientované především na zaměstnání“ a „adaptive women“ jako tzv. „adaptivní ženy“.

Tabulka 1- Třískupinová heterogenita žen

Ženy orientované na rodinu a domácnost	Adaptivní ženy	Ženy orientované na zaměstnání a kariéru
20 % žen, rozpětí 10 % - 30 %	60 % žen, rozpětí 40 % - 80 %	20 % žen, rozpětí 10 % - 30 %
Děti a rodina jsou po celý život hlavní prioritou.	Nejvíce diversifikovaná skupina, zahrnuje ženy, které chtějí kombinovat zaměstnání s rodinou, střídavě jedno nebo druhé, pokud kariéry - spíše neplánované.	Hlavní prioritou je zaměstnání nebo ekvivalentní aktivity (sport, politika, umění, atd.). V této skupině jsou koncentrovány bezdětné ženy.
Preferují nebýt zaměstnané.	Chtějí pracovat, ale nechtějí pracovní kariéře obětovat jiné věci (zejména rodinu).	Oddané zaměstnání, povolání či podobným aktivitám.
Vzdělání a kvalifikaci chápou jako „intelektuální věno“ přinášející do manželství.	Vzdělání a kvalifikaci chápou jako přípravu na případné zaměstnání.	Vysoké investice do vzdělání a kvalifikace pro povolání a kariéru nebo ekvivalentní aktivity.
Počet dětí je ovlivněn vládními a sociálními politikami, rodinnou ekonomickou situací, atd. Nereagují na politiky zaměstnání a na situaci na trhu práce.	Velmi citlivé na vládní sociální a zaměstnanecké politiky, stupeň rovných příležitostí, fáze ekonomického cyklu (recese, růst), daňovou politiku, vzdělávací politiku, sociální dávky, dostupnost flexibilních úvazků, postoje veřejnosti vůči pracujícím ženám a matkám, legislativní úpravy usnadňující zaměstnávání žen, dostupnost péče o děti, atd.	Reagují na ekonomické a politické příležitosti, politickou situaci; nereagují na sociální a rodinné politiky.

Zdroj: Volně zpracováno podle Hakimové (Hakim, 2000, s. 158)

Druhou, většinovou (60%) kategorií jsou ženy „adaptivní“. Neupřednostňují ani jednu oblast svého života a snaží se kombinovat role matky a profesionálky. Skupina „adaptivních“ žen je také ale nejvíce diverzifikovanou skupinou a zahrnuje ženy, které chtějí skloubit práci s rodinou a mají převážně neplánovanou kariéru. Úspěšná kariéra je spíše náhodou ovlivněnou vnějšími okolnostmi a geografickými podmínkami, sociálním kapitálem ženy či obecně příznivými podmínkami, protože přizpůsobují profesní orientaci právě vnějším okolnostem a aktuálně dostupným příležitostem. (Tamtéž, s. 158) Adaptivní ženy reagují na především zaměstnanecké sociální politiky flexibility práce pod souhrnným názvem *work-life balance*. Tyto ženy chtějí pracovat, ale kariéra pro ně není vším. Většina těchto žen nemá jasné cíle, spíše reaguje na příležitosti, které se naskýtají a v důsledku toho i své cíle opakovaně mění v závislosti na měnících se okolnostech, sociálních a ekonomických podmínkách.

Nás v naší práci zajímá především menšinový podíl (work-centered women), tedy ženy orientované na zaměstnání a kariéru. Jejich podíl v populaci je rovněž přibližně 20%. Hlavní životní náplní pracovně a kariéerně zaměřených žen jejich práce, kariéerní úspěch a seberealizace nebo další tomu odpovídající aktivity jako sport, politika apod. Mateřství není klíčové. Hakimová se domnívá, že tato skupina žen zůstane minoritou, protože orientace na kariéru zůstává relativně stabilní v rámci celého životního cyklu. Současně přiznává, že většina žen, které samy sebe považují za orientované na práci, mění své priority po narození dítěte. Pokud mají ženy orientované na kariéru děti, jsou pro ně důležité politiky v oblasti diskriminace na trhu práce a nejsou citlivé na sociální nebo rodinné politiky. Protože zaměření naší práce je na vysokoškolsky vzdělané ženy, budeme se v další části zaměřovat převážně na tuto skupinu žen, navzdory tomu, že Hakimová (2006, s. 289), co se týče žen orientovaných na zaměstnání a kariéru, uvádí, že *„jsou v menšině, i přes masivní příliv žen do vysokého školství a do odborných a manažerských pozic v posledních třech desetiletích. Profesionálně orientovaní lidé (muži i ženy) jsou zaměřeni na konkurenční činnosti ve veřejné sféře v kariéře, sportu, politice, nebo umění. Rodinný život je přizpůsoben jejich práci, a mnoho z těchto žen zůstává bezdětných, a to i když jsou vdané. Kvalifikace a školení jsou získávány spíše jako kariéerní investice, než jako pojistka, stejně jako je tomu ve skupině adaptivních žen. (Hakim, 1998, 2003a) Teorie preference předpovídá, že muži si budou uchovávat jejich dominantní postavení na trhu práce, politiky a další konkurenční aktivity, protože jen menšina žen je připravena priority své profese (nebo jiné aktivity ve veřejné sféře) upřednostňovat stejným způsobem jako muži.“*

Hakimová však zároveň upozorňuje, že priority velké části žen, které se považují za kariérově orientované, se mění po narození dětí. To, že se mění jejich priority však neznamená, že se mění i jejich životní styl a preference. Lze tedy shrnout, že záleží na životní fázi či cyklu, v jakém se žena nachází, nicméně jejich základní hodnoty a preference se nemění, dalo by se říci, že se mění spíše priority. Jak již bylo zmíněno, odlišný hodnotový systém a odlišné životní cíle a aspirace. Hakimová proto vyzdvihuje význam individuálních voleb, které ženy a muži uskutečňují v pozdní modernitě a upozorňuje, že v případě žen v procesu „individualizace“ hraje významnou roli vzdělání.

Pokračující další výzkum provedený Hakimovou (2004, s. 206) v této souvislosti ukazuje na význam dalšího faktoru spojeného s růstem počtu žen s vyšším vzděláním. Podle Hakimové dcery „kopírují“ životní cesty matek. Paradoxně, spolu s tím, jak ženy využívají snadnějšího přístupu k vysokoškolskému vzdělávání, podíl žen, které si vezmou

vzdělanějšího muže, v dlouhodobém horizontu roste. Vzdělávací instituce vedle toho, že poskytují vyšší vzdělání, fungují též jako „manželské trhy“ a jsou ženami využívány k uskutečnění vzestupné sociální mobility prostřednictvím manželství, jakož i prostřednictvím vzdělání a trhu práce. (Tamtéž, s. 206)

Prefereční teorie Hakimové se zabývá výhradně ženskou volbou mezi prací v moderní společnosti a rodinou. Přesto se zabývá mnoha faktory širšího a obecnějšího významu a hledá důvody, které vedou ženu v jejím rozhodování, k jaké preferenční skupině bude patřit. Proto se snaží popsat novou perspektivu pohledu na práci žen včetně jejich svobodné volby životních strategií.

Heterogenita hodnot jako konflikt preferenčních skupin

Preferenční teorie zmiňuje heterogenitu žen jako jejich nevýhodu. Heterogenita preferencí a hodnot žen může být pro řadu žen nevýhodou, protože neexistuje silná „reprezentativní“ či „modelová“ skupina žen. Ve své další práci proto uvádí, (Hakim, 2003, s. 359) že: *„Každá z preferenčních skupin má podstatně odlišný hodnotový systém, stejně jako různé životní cíle. Tyto rozdíly někdy ženy uvádí do konfliktu, například v tom, zda jsou nutné veřejné služby péče o děti, nebo ne, nebo zda je či není správná věc pozitivní diskriminace ve prospěch žen na povýšení do nejvyšších pracovních míst. V jistém smyslu neexistuje jediná, reprezentativní skupina žen v moderní společnosti, ale tři kontrastní, dokonce i protichůdné skupiny s výrazně diferencovanou preferencí práce a životního.“*

Na stejném místě (Tamtéž, s. 361) uvádí, že: *„Tři preferenční skupiny žen se liší v hodnotách, cílech a aspiracích. To znamená, že jsou definovány svými kontrastními životní styly dle svých preferencí spíše, než výsledky jejich chování. Tyto tři skupiny se také liší v konzistenci aspirací a hodnot, nikoli pouze silnými nebo slabými preferencemi. Lidé, kteří tvrdí, že volby žen jsou vždy formovány vnějšími událostmi a situace kolem nich, ve skutečnosti popisují adaptivní ženy, které jsou ve většině. Charakteristickým rysem dvou polárních skupin žen (a mužů) je naopak to, že nerezignují na své cíle, i když se jim někdy nedaří jich dosáhnout. Lidé orientovaní na práci jsou definováni tím, že dávají přednost orientaci na pracovní trh (nebo jiné konkurenční činnosti ve veřejné sféře) před rodinou, prací v domácnosti a rezignují na úspěch ve veřejné sféře.“*

Hakimová (2006, s. 286) svými výzkumy vytváří solidní základ pro diskuzi o významu míry svobodné volby životního stylu a životní dráhy. Autorka uvádí, že ženy i

muži získali ve srovnání s minulostí mnohem větší svobodu zvolit si svou vlastní životní dráhu, hodnoty a životní styl. „Je třeba si přitom uvědomit, že teorie preference je v rozporu s tradiční teorií ekonomie rodiny (Becker, 1991), která předpokládá, že ženy a muži tvoří dvě relativně homogenní skupiny s kontrastními cíli a preferencemi, což je základem dělby práce v rodině, která je optimální a efektivní pro všechny páry a generuje genderové rozdíly v investicích do kariéry.“ Autorka shrnuje, že teorie preference předpovídá rozmanitost volby životního stylu, a dokonce i polarizaci životního stylu, a to zejména u žen.

Jak již bylo mnohokrát zmíněno, každá z preferenčních skupin žen má podstatně odlišný hodnotový systém, různé aspirace a životní strategie i cíle. Třetí část práce je proto rozsáhle věnována hodnotovým orientacím. I Hakimová (2004, s. 125) se ve své teorii zabývá ideologickými vlivy na zaměstnanost a dlouhodobým dopadem hodnot. Dochází přitom k závěru, že: „*Jsmo svědky dlouhodobé neochoty sociologie uznat, že individuální hodnoty mohou mít na chování zásadní vliv. Teorie preference připouští, že postoje a hodnoty mají malý prostor pro ovlivňování chování v tradiční společnosti, zejména ve společnostech, které ještě nemohou plně implementovat nový scénář pro ženy, protože většina rozhodnutí je stále utvářena ekonomickou nutností, a tuhých společenských konvencí v těchto společnostech.*“ (Tamtéž, s. 125) Autorka předkládá názor, že pozice žen na trhu práce a v rodině nejsou v moderních bohatých společnostech příliš společensky nebo strukturně omezeny, spíše odrážejí vlastní osobní volby a preference žen, což neznamená, že institucionální a strukturální omezení neexistují. Je to spíše tak, že se vliv strukturálních omezení na kariéru žen stále zmenšuje, zejména proto, že ženy se ve stále větší míře řídí spíše osobními postoji, hodnotami a preferencemi než tradičními stereotypy. (Hakim, 2000, s. 17) Také rozdílnosti hodnot podle úrovně vzdělání se budeme věnovat podrobněji ve třetí části.

2.2 Kritika Preferenční teorie

Problematika rozhodování žen, jak kombinovat práci a rodinu, je v literatuře zkoumána z rozdílných perspektiv a v různých rovinách obecnosti.

Susan McRaeová (2003) testovala preferenční teorii Hakimové a upozorňuje, že žena nemá ve všech podmínkách svobodnou možnost volby a mnohdy je řízena společenským tlakem dle nepsaného pravidla, že dobrá matka se věnuje pouze svému dítěti. Naopak jiné ženy, které by se v souladu se svými preferencemi raději věnovaly své

rodině, se musí z finančních důvodů vrátit do zaměstnání. McRaeová upozorňuje, že je to právě sociální třída, kvalifikace, které determinují schopnost žen zdolávat překážky. Hakimová (Hakimová In: Rabušic, 2006, s. 38) však tvrdí, že McRaeová ve svém výzkumu nesbírala data pro testování preferenční teorie. Její kritice se bránila tvrzením, že McRaeová pouze poukázala na obecný problém postojů respondentů. Podle Hakimové existuje důležitý metodologický a teoretický rozdíl mezi osobními preferencemi a obecnými postoji ve vztahu k veřejnému životu. Upozorňuje na silné propojení mezi postoji a jednáním, jež se vyskytuje v případě osobních preferencí; naopak spojení mezi jednáním a postoji k obecným normám je podle autorky preferenční teorie velmi slabé.

Pokud jde o polemiky s Hakimovou, kritika, s níž přichází Man Yee Kan (2005), porovnává teorii Hakimové s teorií lidského kapitálu (viz. Becker, 1991). Její závěry Hakimové prověřuje na datech šetření domácností (The British Household Panel Survey). Za pomoci uvedených dat autorka mapuje změny v pracovních kariérách a v postojích k genderově specifickým rolím u vdaných nebo v nesezdaném soužití žijících žen za období mezi lety 1991 až 2001. Výsledky ukazují, že pracovní kariéra žen je ovlivněna jejich preferencemi a omezeními, s nimiž se ženy potýkají. U adaptivních žen přítomnost dětí znamená pro práci na plný úvazek menší překážku než u ostatních dvou preferenčních skupin žen. Ženy s nepřetržitou pracovní kariérou mají bohužel tendenci být bezdětné. Man Yee Kan současně upozorňuje, že preference se mohou pod vlivem zkušeností na trhu práce měnit, protože vazba mezi jejich postoji k genderově specifickým rolím a participací žen na trhu práce je reciproční, což připouští i Hakimová.

Ačkoli profesní orientace na trhu práce ovlivňují rozhodování, předchozí zkušenosti vycházející ze skutečných příležitostí na trhu práce mohou ovlivňovat profesní orientaci. Man Yee Kan nevede polemiku pouze o důsledcích jednání žen, ale hledá i jeho příčiny zejména tak, že dává do souvislostí náklady a příležitosti, které mohou ovlivňovat příčiny chování v kontextu teorie lidského kapitálu. Man Yee Kan (2005) svou studii v části věnované lidskému kapitálu staví na Beckerovi a v závěru tvrdí, že jeho teorie „*může být stejně dobře aplikována na kariéru ženy: žena může v zaměstnání nabývat dovedností a zkušeností, což posiluje její kariérové orientace, ovšem stejně tak překážky působící v zaměstnání ji mohou odrážet od toho, aby se věnovala své profesní roli, což vede k tomu, že se stává méně pracovně (profesně) orientovanou. Zjednodušený výklad, podle něž profesní kariéry žen jsou výsledkem jejich preferencí, který prosazuje Hakimová, tudíž neobstojí.*“

S tvrzením Hakimové se snaží polemizovat také Mara Yerkes (2013, s. 21), která dochází k závěru, že: „*účinky sociálních struktur, měřeno v úrovni vzdělání, mateřství, rodinného stavu a věku v průběhu života, tak jako řada charakteristik pracovních míst, ukazují, že ženská průměrná týdenní pracovní doba je stále utvářena kombinací faktorů.*“ Yerkes dodává, že zohlednění specifických institucionálních a kulturních otázek, které formují účasti žen na trhu práce, pomůže zvýšit individuální „výběr“ na trhu práce.

Stejně tak Cromptonová a Harrisová (1998) docházejí k závěru, že institucionální faktory hrají při formování profesní dráhy žen klíčovou roli a z této pozice kritizují zjištění Hakimové o odlišných preferencích jednotlivých typů žen. Současně uznávají, že individuální životní strategie žen ve vztahu k zaměstnání jsou ovlivněny i historicky podmíněnými faktory. Vychází přitom z analýz 150 rozhovorů, jež mapují kariéry bankérek a lékařek z pěti evropských zemí. Kariéra lékařek má podle nich obecně větší míru flexibility, pokud jde o péči o nezaopatřené děti, zřejmě i proto, že lékařky mají i větší příležitost pro získání částečného úvazku nebo méně náročné práce. Bankérky mají zase tendenci měnit směr kariéry vzhledem k faktorům, které se netýkají rodiny, jako je např. organizační restrukturalizace. (Crompton, Harris, 1998, s. 145-147) Cromptonová a Harrisová dále kritizují tvrzení Hakimové, že některé ženy mohou během života své preference měnit a přemístit se z jedné kategorie do druhé, aniž by přitom Hakimová vysvětlila, proč ke změně preferencí žen dochází. Domnívají se, že příčiny změn orientací žen na zaměstnání spočívají ve společenských omezeních. Své závěry však opírají o příliš malý vzorek žen, proto této kritice nebudeme věnovat více pozornosti. Pro doplnění je třeba uvést, že Hakimová se faktem, že některé ženy mohou během života své preference měnit, nezabývá nijak výrazně.

Další badatelé Kangas a Rostgaard (2005, 2007) uvádějí, že rozdíly v názorech jsou omezeny příležitostmi struktur, které nejsou stejné v různých zemích; možnosti pro ženy jsou závislé nejen na strukturálních faktorech, ale také na institucionálních faktorech, jako je dostupnost denní péče. Kromě toho je důležité mínění mužských partnerů žen. Podle Kangase a Rostgaarda se zdá, že vliv na profesní rozhodování žen o uplatnění v zaměstnání mají vliv různé aspekty. Velký význam pro volbu žen mezi profesní orientací a orientací na domácnost mají dle Kangase a Rostgaarda vliv i postoje partnera a jeho preference. Tito autoři však opomíjejí fakt, již jsme jej uvedli výše, na který Hakimová upozorňuje: že vysoké školy jsou sice primárně vzdělávacími institucemi, ale také fungují jako „manželské trhy“ které jsou ženami využívány k vzestupné sociální mobilitě

prostřednictvím manželství, podobně jako prostřednictvím vzdělání a trhu práce. (Hakim, 2004, s. 206)

V daných souvislostech je zajímavé uvést, že autoři Arnold, Silvester, Patterson, Robertson, Cooper, Burnes v publikaci *Psychologie práce pro manažery a personalisty* (2007, s. 40-41) zmiňují teorii Hakimové jen okrajově a považují ji za „značně kontroverzní“. V kapitole věnované specifickým skupinám na pracovišti tvrdí, že se „všeobecně zjistilo, že v zemích s nejvštrícnější podporou a organizační politikou pro pracující ženy nedošlo k většímu výskytu žen na vrcholových pozicích. ... Existují pro to různá vysvětlení. Jedním z nich je, že zaměstnavatelé jen s největší opatrností zaměstnávají ženy, protože jim v případě využívání zákonných výhod přinesou vysoké náklady.“ Pokud, jak autoři sami uvádějí, zaměstnavatelé vnímají ženy jako zaměstnance, kteří při využívání zákonných výhod vyvolávají vysoké náklady, pak je na místě otázka porovnání t.j. vnímání žen zaměstnavateli z hlediska teorie pracovního úsilí, která tvrdí, že ženy jsou méně produktivní ve své placené práci v důsledku péče o rodinu. Této problematice, vnímání žen zaměstnavateli se proto podrobně zabýváme v části věnované penalizaci mateřství a odkládání rodičovství.

2.3 Preferenční teorie v ČR

Problematikou uplatnění žen na trhu práce se zabývá mnoho badatelů, také čeští odborníci testují preferenční teorii v českém prostředí. Pokud jde o Českou republiku, například Valentová (2004, s. 35) relativně věcně kritizuje Hakimovou v kontextu chudoby, když připomíná, že problém chudoby relativizuje platnost preferenční teorie, protože v některých zemích přírůstek dítěte znamená pád domácnosti pod hranici chudoby. Některé matky proto pracují z důvodu udržení životního standardu, ne na základě své svobodné volby.

Dále Křížková (2002) především cituje zahraniční feministické kritiky (Crompton, Harris, 1998; Crompton, 1999; Gerson 1985) a upozorňuje na ojedinělost teorie a kritizuje ji když uvádí: „svým liberálním pohledem na možnost volby životní strategie a byla velmi kritizována právě proto, že téměř vůbec nebere v úvahu překážky, bariéry a celkově životní podmínky žen. Většina genderových teorií se totiž opírá právě o podmínky, které svým sociálně-politickým a ekonomickým nastavením jednotlivé společnosti definují a vychází z toho, jaké možnosti mají ženy a muži pro vytvoření různých životních stylů a trajektorií.“

Podle Křížkové (2002) patří k nedostatkům preferenční teorie Hakimové vnější životní podmínky, které ovlivňují rozhodování žen.

Kuchařová (2006, s. 12) se kloní ke strukturálním a institucionálním bariérám, když uvádí, že preference v oblasti rodiny a zaměstnání jsou „*genderově diferencovány, vyvíjejí se během rodinného cyklu, utvářejí se pod vlivem hodnot i aktuální životní situace a v rámci vlivu institucionálních a strukturálních podmínek. ... Individuální volby vznikají v kontextu strukturálních, institucionálních a kulturních podmínek zahrnujících například horizontální i vertikální segregaci pracovního trhu, kulturními normami definujícími rodové role či opatření rodinné politiky.*”

Tyto kritiky jsou však převážně postaveny na komparaci kritické literatury, nikoli fakticky na testování dat. Většina kritik Hakimové se orientuje na význam osobních preferencí žen, a to především v souvislosti se snahami zavádět různá opatření na podporu během mateřství. Hakimová přitom upozorňuje na to, že jednotlivé skupiny žen reagují na stejná opatření sociálních politik různě. Například ženy adaptivní a profesně orientované, na které se tato práce soustředí především, jsou na politiky nebo na programy umožňující vytváření rovnováhy mezi profesí a vedením domácnosti citlivé. (Hakim, 2000, s. 236-243)

U nás byla tato otázka nejrozsáhleji a nehlouběji zkoumána a skutečně seriózně ověřovaná na českých datech sociology Rabušicem a Chromkovou. (2007, s. 83) Jejich výzkum potvrdil, že existuje vztah mezi jedním ze tří preferenčních profilů ženy a jejími postoji k různým sociálním politikám. Ženy zaměřené na rodinu upřednostňují kompenzace příjmu ze zaměstnání, které je podporuje v setrvání v domácnosti. Ženy orientované na zaměstnání preferují opatření týkající se harmonizace pracovních a rodinných sfér.

Analýza Rabušice a Chromkové (2007) založená na výzkumu Generations and Gender Survey (GGS) provedeném na souboru 10 006 respondentů české národnosti potvrdila platnost preferenční teorie Hakimové a existenci tří kategorií žen i v českém kontextu, přičemž rozdělení žen orientovaných na rodinu, na práci a žen adaptivních je v České republice obdobné jako ve výzkumech Hakimové. V analýze se také objevila souvislost mezi dosaženým vzděláním ženy, její příslušností k sociální třídě a subjektivně vnímaným preferenčním typem. V ČR jsou typologicky nejčastěji orientované na práci a profesi ženy s nejvyšším vzděláním, zatímco ženy s nejnižším vzděláním jsou nejčastěji orientované na rodinu. Podobně působí i subjektivní přiřazení k sociální třídě. Podle autorů

podíl žen orientovaných na zaměstnání roste se zvyšující se subjektivní třídou. (Rabušic, Chromková, 2007, s. 79)

V dalším výzkumu Rabušic a Chromková (2008) na datovém souboru 2 546 respondentů (se zaměřením na užší skupinu 1 284 respondentů) specifikují procenta členění žen orientovaných na rodinu (16 %), na práci (13 %) a žen adaptivních (70 %) ve věku 20-40 let. Zaměření výzkumu na širší vzorek, tj. na pracující ženy bez zmíněného věkového omezení, vykazuje snížení procentního počtu adaptivních žen na 69 % a zvýšení procenta žen orientovaných na práci na 17 % evidentně hlavně u žen, které mají děti dospělé a orientují se na kariéru po 40. roce věku. To odpovídá i psychickému vývoji ženy, což bude analyzováno v další části.

Rabušic a Chromková (2014) jdou však ještě dál a ve svém nejnovějším článku se pokusili analyzovat sadu preferenčních indikátorů aplikovaných na muže k vytvoření „mužské typologie“, kterou Hakimová nemá. Vycházeli při tom z poznatků, že muži a ženy se ve svých preferencích v rámci sfér kariéry a rodiny liší. Zjistili, že mezi muži a ženami existují rozdíly v rozložení jednotlivých preferenčních typů. *„České ženy se se svými preferencemi řadí spíše do kategorie zaměřených na rodinu, zatímco preference českých mužů nejsou jednoznačně zaměřené na práci, jak bychom předpokládali, ale spadají rovným dílem mezi adaptivní a orientované na rodinu. Pokud ale u mužů zavedeme hledisko nejvyššího dosaženého vzdělání, pak se tento vzorec promění: u mužů se základním vzděláním je jednoznačně typologicky preferována rodina, muži se vzděláním vysokoškolským jsou typologicky adaptivní, chtějí tedy sloučit požadavky na zaměstnání s požadavky na rodinu.“* (Chromková, Rabušic, 2014)

Nejnovější výzkumy Rabušice a Chromkové zaznamenaly také generační ideologický posun. Výsledek posledního bádání je totiž odlišný od výše zmiňovaného výzkumu na datech z roku 2005. Autoři vyjadřují odlišnost preferenčních typů žen následovně: v roce 2005 bylo zařazeno do adaptivního typu 71 % žen, do typu žen orientovaných na rodinu 16 % žen a do typu žen orientovaných na práci 13 %. Nutno ovšem podotknout, že v té době počet vysokoškolaček teprve pozvolna stoupal. V novém výzkumu z roku 2011 autoři zaznamenali následující podíly preferenčních skupin žen: adaptivní 29 %, preferující rodinu 59 %, preferující práci a zaměstnání 6 %. Rozdíl ve výsledcích mezi oběma výzkumy (2005 a 2011) však Rabušic a Chromková vysvětlují

rozdílným charakterem reprezentativních výběrových souborů.²⁰ Respondenti z dřívějšího šetření žili značnou část svého života v období komunismu pod vlivem ideologie rodiny, kdy výchova dětí byla povinností vůči společnosti, což vysvětluje převahu typu žen preferujících rodinu. Tato generace si osvojila rodinný styl života, zatímco mladší generace žen ve zkoumané kohortě žen z výzkumu z roku 2005, která již vyrůstala v prostředí formovaném paradigmatem druhého demografického přechodu, si již takovéto jednoznačně pro-rodinné postoje nevytvořila. Proto podle autorů v datech z později provedeného výzkumu převládl typ adaptivní, který klade důraz na skloubení práce a rodiny. (Chromková, Rabušic, 2014)

2.4 Proměna *work-life balance* a sociálních politik ve 21. století

V předchozích částech jsme se zavývali všemi podstatnými teoriemi a důvody, proč ženy odkládají mateřství, jaké formy má „trest za mateřství“, jak se vyvíjela vzdělanostní struktura žen, jak stoupá počet vysokoškolaček a s tím také spojená věková struktura kategorie vysokoškolaček. Vývoj ve výše popsané oblasti je masivní, přičemž výše popsané teorie jsou jen důsledkem toho, že vládní politiky zůstávají za tímto vývojem o krok pozadu. Proměna v přístupu k vysokoškolskému vzdělávání a věku, kdy ženy dokončují vysokou školu, vyžaduje odpovídající sociální politiky a pracovně-právní podmínky. V této kapitole proto budeme hledat důvody zaostávání sociálních politik za vývojem ve vzdělávacím systému a na trhu práce.

K otázce harmonizace studijního, pracovního a rodinného života vydal již před sedmi lety (v červnu 2007) Evropský parlament zprávu, ve které se uvádí, že „*v souladu se závěry Zelené knihy o demografii lze evropský demografický deficit mimo jiné považovat za důsledek odkládání různých životních etap (studium, práce, rodina), kterých se v současné době dosahuje později než v minulosti*“. Poslanci EP proto žádali členské státy, aby politiky usnadňující propojení studia, vzdělávání a rodinného života a mladé lidi v plnění jejich rodinných závazků podporovaly. (Tisková zpráva EP, 2007)

Jednou z nejdiskutovanějších otázek sladování rodinného a pracovního života je přitom problematika obecného rozšíření práce na částečný úvazek. Nabídka práce na částečný úvazek může být vnímána pozitivně i negativně, resp. má své klady i zápory.

²⁰ „V r. 2005 jsme pracovali se souborem žen ve věku 20 až 40 let (viz. Rabušic, Chromková, 2007), tedy s respondentkami, které se narodily v období let 1965-1985. Výběrový soubor v r. 2011 byl tvořen respondenty, kteří se narodili v období 1956-1971, takže většina z nich byla již v post-reprodukčním věku.“ (Chromková, Rabušic, 2014)

U některých typů povolání, kde zpravidla převládají ženy, jako je zdravotnictví, školství, sociální služby úklid apod. je podíl pracovníků na částečný úvazek obzvlášť vysoký. Negativem práce na částečný úvazek je v případě zaměstnanců na vyšších pracovních pozicích vyloučení z poskytování zaměstnaneckých benefitů a samozřejmě znevýhodnění, pokud jde o možnost povýšení v rámci kariérního postupu.

Jak ukazují nejnovější data Evropské komise, Česká republika patří k zemím, které mají nízký podíl částečných pracovních úvazků (méně než 10 %). Navíc studie Evropské komise přináší důkazy o tom, že pocit pohody u žen, které opustily pracovní trh, je menší než u žen, které na něm zůstaly. Opatření zaměřená na zvýšení pocitu pohody by tudíž měla reflektovat skutečnost, že pracovní zapojení matek je přínosnější pro jejich pocit pohody, než když trh práce opustí. To platí i pro pozitivní účinek jejich integrace dosažené na základě zkrácení pracovního úvazku.²¹

Důvody využívání flexibilních forem práce jsou však na rozdíl od zahraničí v ČR trochu jiné. Zatímco např. v Dánsku na zkrácenou pracovní dobu pracovalo téměř 40 % všech osob z důvodu studia, v Nizozemsku byla na studiích čtvrtina osob a ve 30 % byla péče o děti a nemocné dospělé důvodem zkrácené pracovní doby. V ČR tvoří podíl vybraných důvodů na celkovém počtu 15-64letých osob s kratší pracovní dobou péče o děti nebo o nemocné dospělé 17,4 %, vzdělávání 14 %. *„Na kratší pracovní dobu pracují především ženy (179 tis., tj. 75 % všech zkrácených úvazků v hlavním zaměstnání). Ženy nejčastěji pracují na kratší dobu v obchodních organizacích, ve školství a zdravotnictví.“* (ČSÚ, Holý, 2013)

Pokud jde o sladění rodinného a pracovního života, nejde jen o péči o malé děti, ale jde i o péči o starší osoby, jako jsou rodiče. Australané Mary Leahy a James Doughney (2006, s. 46), kteří rovněž testovali preferenční teorii Hakimové, proto shrnují, že musíme přijmout sociální povahu péče a domácí práce. Musíme vytvořit společenskou smlouvu, která zajišťuje poskytování dobré péče těm, kteří ji potřebují bez využití pečovatele a musíme najít lepší způsoby sdílení placené i neplacené práce. Potřebujeme zajistit, aby ženy a muži nebyli trestáni za péči o rodinné příslušníky.

V zákoníku práce je známá obecná preference pracovního poměru oproti jiným pracovněprávním vztahům, i když v posledních letech došlo k výraznému posunu.

²¹ „Níc méně je jasné, že ženy, které opouštějí trh práce, aby zůstaly na plný úvazek v domácnosti, mají v průměru menší pocit pohody, než ženy, které jsou zaměstnané, ať už na plný nebo částečný úvazek.“ (Women, men and working conditions in Europe: European Working Conditions Survey, 2013)

Například starý zákoník práce²², který byl zrušen k 1. 1. 2007, v § 232 explicitně uváděl, že: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.“ Od roku 2007 došlo sice k výrazné změně, kdy nový zákoník práce²³ v § 74 uvádí: „(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. (2) V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.“ V právním souboji o tzv. „flexicuritu“ však stále není na flexibilní formy práce jednotný názor, zejména z pohledu zásady rovného zacházení.

Právní experti vedou spor o to, zda je současná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr (které v současnosti ztrácí charakter výhradně doplňkového zaměstnání) vůbec vhodná, pokud na jejím základě může zaměstnanec konat de facto i de iure totožnou práci v totožném rozsahu jako zaměstnanec v pracovním poměru, přičemž ale jeho právní postavení je odlišné.

V dnešní nejisté době je daleko častější práce osob na základě několika různých pracovněprávních vztahů, a to nejen z důvodu splácení hypoték. Také Jakubka ve výkladové části k § 74 uvádí: „Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr by měly být výjimečnými pracovněprávními vztahy, a proto mají zvláštní právní úpravu.“ (Zákoník práce, 2012, s. 160) Bělina (2007, s. 144) k postavení pracovního poměru v systému skupiny pracovněprávních vztahů rovněž dodává: „Pracovní poměry jsou v této skupině zcela dominantní, neboť význam dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je, s ohledem na četnost jejich výskytu a objem práce na základě nich vykonávané, menší.“

Ženy obecně mají jiné kvalifikace než muži, liší se ve stupních vzdělání, pracují na jiných pracovních místech než muži, mají nižší počet odpracovaných hodin než muži, obsazují v mnoha profilech jiná pracovní místa než muži - např. ženy tvoří většinu pracujících ve zdravotnictví, školství, veřejné správě, v pojišťovnictví a v bankovním sektoru. (ČSÚ, 2013) Jak bylo ukázáno na teoriích pracovního úsilí, matky pracující ve výše uvedených sektorech, tedy v povoláních s převahou žen, čelí větším mzdovým rozdílům než v povoláních, kde ženy na pracovišti nepřevládají. I to může být jeden z důvodů, proč je návratnost investic do lidského kapitálu nižší u žen než u mužů.

²² Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, Část čtvrtá § 232 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, Část třetí § 74 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Některé ženy preferují nezávislost a podnikání, jiné jistotu a práci na částečný úvazek, další ženy si doplňují formální vzdělání a je i řada žen, které preferují péči o rodinu a výchovu dětí. Ačkoliv jedna skupina žen nemusí chápat tu druhou či třetí, všechny by měly být tolerantní k ostatním a neodsuzovat ani nehodnotit jejich rozhodnutí. To se však v praxi neděje. Dosavadní debata o rovnováze pracovního a rodinného života a pohodě dětí se zaměřovala na otázky, jako jsou služby péče o děti, režim pružné pracovní doby a příspěvky na děti. Teprve nedávno začalo být na podporu a vzdělávání rodičů pohlíženo jako na sociální investici, jež přispívá ke snižování stresu rodičů a pomáhá jim úspěšně zvládat pracovní a rodinné závazky. Dobré rodičovské dovednosti mají vysoce pozitivní dopad na fyzický, emocionální a duševní rozvoj dětí.

Nástroje pro harmonizaci rodinného a pracovního života jsou dnes přirozenou součástí trhu práce. Patří mezi ně mateřská dovolená, rodičovská dovolená, otcovská dovolená, netradiční uspořádání pracovní doby (jako je flexibilní/pružná pracovní doba, posun začátku pracovní doby), kratší pracovní doba, částečné úvazky,^{24,25} sdílené pracovní úvazky (*job-sharing*), stlačený pracovní týden, plná, nebo kombinovaná práce z domova, což je doposud nedostatečně vymezeným institutem, který by si zasloužil jasnější pravidla a méně nepřímého omezení včetně úpravy bezpečnosti ochrany zdraví při práci pro zaměstnance (tzv. home office, homeworking), práce po telefonu a internetu (teleworking), rezervace dočasného obsazení místa na pracovišti nebo společných pracovních prostor (hoteling).

Nejde jen o ztrátu kompetencí. Jde i o genderové rozdíly v čase stráveném placenou a neplacenou prací. Matky také díky opatřením pro sladění pracovního a rodinného života obětují finance za cenu polovičního pracovního úvazku a mnohdy i na nižší pracovní pozici, která je však kompatibilní s mateřstvím a péčí o malé děti. Sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži není rovnoměrné. Ženy v rámci péče o rodinu častěji vykonávají netržní formy práce, proto se mateřství projevuje i v důchodovém věku, neboť průměrné důchody žen jsou o 39 % nižší než důchody mužů. Rozdílná výše starobních důchodů reflektuje různou pracovní pozici manželů. K trendům, které mají vliv na výši důchodů, patří, že ženy pracují méně let a méně hodin (s ohledem

²⁴ Ekonomické zatížení spojené se zaměstnáváním na částečný úvazek a sdílení pracovního místa přináší také zvýšené požadavky na komunikaci mezi pracovníky, náklady na pracovní místo (pracovní prostor, telefonní a internetové poplatky, výpočetní techniku, pracovní pomůcky).

²⁵ Pokud dle ustanovení § 241 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů požádá zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

na přijímané částečné pracovní úvazky, když jsou děti malé). Jejich průměrná mzda je nižší, protože pracují v profesích a oborech méně placených.

Studie CERGE-EI (2013) se zabývá sdílením péče o domácnost z hlediska dopadu na výše důchodu v případě rozvodu. Při rozvodu probíhá majetkové vyrovnání a sdílení budoucích nákladů, jako je například výživné. K vyrovnání starobních důchodů však nedochází. Žena pečující o domácnost vytváří přitom partnerovi podmínky pro výkon jeho profese, proto by se měla podílet i na výši důchodu. „Zavedením manželského sdílení povinného důchodového pojištění by si oba manželé odnášeli z manželství stejný vklad do důchodového pojištění, čímž by byl splněn požadavek na sdílení všech odměn za práci vykonávanou během manželství. Naše simulace pro případ potenciálních rozvodů ve 40 letech věku manželky ukazuje, že starobní důchod ženy by sdílením vzrostl v průměru o 6,0 % a starobní důchod muže klesl o 2,6 %.“ (Šatava, 2013, s. 1) Studie CERGE-EI se však nezabývá nesezdanými páry, ani matkami samoživitelkami, i tak by bylo zavedení manželského sdílení povinného důchodového pojištění výrazným posunem v ocenění neplacené práce žen.

Paradoxně se ukazuje, že v oblasti změn v řízení lidských zdrojů a *work-life balance* jsou nejprogresivnější ženy v manažerských pozicích. Z posledních let, kdy se o sladování práce a rodiny nepřetržitě mluví, udělala v únoru 2013 nečekaný krok nová ředitelka Yahoo, Marissa Mayer, když vydala zákaz práce z domova, čímž vyvolala vášnivou diskuzi a byla odsouzena za špatný „krok zpátky“. Mayer si však tehdy stála za svým, přičemž tvrdila, že pokud lidé pracují sami, jsou možná více produktivní. Mayer sice připustila, že lidé jsou možná produktivnější, pracují-li sami, že však jsou inovativnější a kooperativnější, když jsou na pracovišti dohromady a mohou navzájem interagovat. Firmy, které jsou závislé na inovacích, zjišťují, že práce v týmu a socializace jedinců na pracovišti má přece jen něco do sebe.

Také společnost Hewlett Packard nezůstává pozadu. Šéfka Meg Whitman rozeslala v říjnu 2013 zaměstnancům informaci o kritickém období firmy HP a apelovala na zaměstnance, aby pracovali více v kancelářích, a tak posílili spolupráci a angažovanost zaměstnanců. Práce z domova měla vždy čistě ekonomický význam, neboť přinášela úspory za dojíždění na straně zaměstnanců a úspory nákladů na kancelářské prostory na straně zaměstnavatelů. Na druhou stranu praxe ukazuje, že tato forma práce má negativní dopad na loajalitu zaměstnanců k organizaci a rozvoj sociálních vztahů. Firmy se proto vracejí od rozšířeného *home-workingu* k sociálnímu učení a *co-workingu*.

Příklady dobré praxe v individuálních případech naznačují nový trend, když v dnešní době zaměstnanci znalostní vstupy – informace – získávají čtením, ale fakticky se učí v diskuzních skupinách, přičemž dovednosti a zkušenosti získávají výkonem na pracovišti. Pokud by tyto faktory vzali tvůrci politik v úvahu, viděli by v této formě práce větší přínos pro ty zaměstnance, kteří ji skutečně potřebují z důvodu své specifické životní situace, konkrétně mateřství. V praktické části této práce proto budeme analyzovat porovnání časového rozvrhu studia práce a mateřství v konfrontaci časového rozvrhu placené a neplacené práce podle výzkumů Evropské komise a britské socioložky Hakimové. Rovněž se věnujeme analýze nových forem *work-life balance* a omezování kariérních přestávek.

V praxi jsou dle Hakimové (2000, s. 223) dosud veřejné politiky v zemích tvořeny vždy spíše blíže k jednomu ze tří identifikovaných modelů, přičemž ostatní preference, resp. orientace žen, neberou v úvahu. Tato práce zkoumá problematiku rozmanitosti preferencí žen v širších andragogických souvislostech tak, aby výsledky práce napomohly modelovat sociální, vzdělávací a rodinnou politiku novým směrem pro 21. století, ve smyslu sociální podpory všech tří ideálních typů rodin pro jejich různé potřeby ke sladování pracovního a rodinného života ve všech fázích života, tedy již v době studia i v době vstupu na trh práce.

Také Hakimová se zabývá sociální politikou a jejím vlivem, a to zejména když upozorňuje na to, že sociální politiky jsou zaměřené na homogenitu a nereflektují heterogenitu žen. Hakimová jednotlivé skupiny žen vymezila s tím, že formulovala i jejich životních strategie pro různorodá sociálně-politická opatření pro sladování rodinného a pracovního života. Heterogenita žen by měla být brána jako základ již při tvorbě těchto politik.

V souvislosti s měnící se vzdělanostní strukturou žen, vzdělanostní mezigenerační mobilitou, je třeba klást si otázku, zda se bude procento adaptivních žen a žen orientovaných na kariéru měnit, respektive jak se bude měnit poptávka po pro-rodinné sociální politice a jiné formě *work-life balance a study-life balance*.

3 HODNOTOVÉ ORIENTACE

3.1 Sociokulturní podmínky

V předchozí části jsme se zabývali heterogenními osobními preferencemi žen uplatňovanými vůči práci a rodině v mikro-formální rovině. Pokud jde o jejich osobní rozhodování, které zasazuje do příslušného sociálního, institucionálního i ekonomického makro-kontextu. (Hakim, 1998, 2000, 2002, 2003, 2004, 2006) Rozhodování žen se neděje v sociálním ani kulturním vakuu. Je patrné, že pro pochopení institucionálního rámce v němž ženy činí rozhodnutí je důležité znát kulturní a historický kontext příslušné země. V této části se proto budeme věnovat působení kulturních hodnot a norem na pracovní-profesní a kariérní orientaci žen. (Hofstede, 1980, 1991, 1998, 2007; Schwartz, 1992, 1994, 1996, 1997, 2004, 2006a, 2006b)

Jak již bylo naznačeno v první části, odkládání mateřství je spjato s náklady na založení rodiny, které se děje ve vztahu k dosaženému stupni vzdělání, k profesnímu uplatnění žen a k podmínkách, v jakých ženy s podporou sociálních politik svá rozhodnutí činí. Vlády a politiky jednotlivých zemí se liší ve formách podpory rodičů. Podoba těchto politik se odvíjí od kulturních norem a historických faktorů. Sledujeme-li faktory ovlivňující preference žen a jejich volby, je třeba se zajímat nejen o osobní hodnoty jednotlivce, ale i o kulturní podmínky, v jakých ženy činí svá rozhodnutí. Konečně, jak již bylo řečeno, důvod, proč by se měl další výzkum odklonit od důrazu na klasické faktory sociální stratifikace, je ten, že svobodná volba hodnotových orientací, výběr a strategie životních stylů sice roste, volba je však uskutečňována v nestabilní době.

Hakimová (2000) upozorňuje, že by se v rámci procesů individualizace měl sociologický výzkum zaměřit na studii osobních cílů, postojů, hodnot a motivací. Nestabilita nejen na trhu práce, ale i v životě znamená, že se vytrácejí modely „správných“ voleb a „správného“ života.

Proto se v této kapitole podrobněji zaměříme na „socio-kulturní podmínky“, kterým se věnuje řada autorů. Jiný úhel pohledu na stejný problém přináší Geert Hofstede, Ronald Inglehart, S. H. Schwartz a konečně Milton Rokeach, z jehož bádání autoři Geert Hofstede, Ronald Inglehart nebo Shalom H. Schwartz vycházejí. Klademe si otázku, do jaké míry jsou preference žen v oblasti rodiny a práce určeny hodnotovými orientacemi (mikro-úroveň) na jedné straně a socio-kulturními a ekonomickými podmínkami (makro-úroveň) na straně druhé, a jakou roli v tomto procesu představuje dosažení vyššího vzdělání žen.

Naši pozornost proto nyní zaměříme na problematiku témat spojená se socio-kulturními podmínkami v jednotlivých zemích.

Téma rozdílů kultur organizací se netýká jen společenského výzkumu, ale obecně i trhu práce a trhu vysokoškolského vzdělávání, tedy každého jedince, který spolupracuje nebo se setkává s lidmi jiných kultur, ať už na pracovišti, nebo ve škole. K nejčastější kritice Hakimové patří argumenty, že to, zda jsou ženy orientovány na rodinu, na kariéru nebo zda jsou adaptivní, je dáno více vnějším prostředím a podmínkami, než jejich osobní volbou. Tyto kritiky jsou však založeny převážně na výsledcích kvalitativních výzkumů, které hypotézy spíše generují než ověřují, zatímco Hakimová pracuje převážně s výzkumy kvantitativními. Rozdíly v myšlení a jednání žen jsou nesmírné, ale lze v nich najít strukturu, která může posloužit jako základ pro další zkoumání. Vzorce chování a myšlení přebírají děti v rámci výchovy v rodině. Programování mysli začíná v rodině, pokračuje ve škole a v sociálním okolí, ve kterém se osoba nachází. Pokud se má jedinec naučit něco nového, je nezbytné, aby se nejprve odnaučil vzorce, které si osvojil v raném dětství. Hofstede (2007, s. 14) takové lidské chování popisuje jako „Software mysli“ a ukazuje, *„jaké reakce jedince jsou pravděpodobné a srozumitelné, známe-li jeho (její) minulost.“* Pokud tedy zdroje tzv. mentálního programování žen pocházejí z jejich sociálního prostředí, ve kterém shromažďovala své životní zkušenosti, zajímá nás, do jaké míry je ovlivní v jejich dalším profesním nebo rodinném rozhodování okolní prostředí.

Osobnost jednotlivce je jedinečným souborem mentálních programů, které nesdílí s žádným jiným lidským jedincem. Je založena na rysech, které jsou z části zděděny prostřednictvím genů, zčásti jsou naučené. Hodnoty si v našem životě osvojujeme velmi časně, proto zůstává většina hodnot mimo vědomí. *„To znamená, že jejich nositelé si jich nejsou vědomi, a proto o nich nelze diskutovat, ani je člověk z vnějšku nemůže přímo pozorovat. To, že existují, lze jen odvodit z toho, jak lidé za různých okolností jednají.“* (Hofstede, 2007, s. 19) Naučené znamená modifikované jak vlivem kolektivního programování prostřednictvím kulturního prostředí, tak její osobní zkušeností.

Podstatou kultury jsou hodnoty. Hodnoty jsou všeobecné tendence k dávání přednosti určitým stavům skutečnosti před jinými. Hodnoty jsou pocity, které mají kladnou nebo zápornou stranu. Týkají se rozlišení morálního vůči nemorálnímu, slušného vůči neslušnému, zakázaného vůči povolenému a podobně. Pokud však v osvojení hodnot hraje roli nejen rodina, ale i škola, naskytá se otázka, jak může vzdělání ovlivnit hodnoty jedince.

Geert Hofstede je celosvětově známý svou prací zabývající se hodnotovými preferencemi. Podle něj jsou hodnoty tendencemi dávání přednosti určitým stavům skutečnosti před jinými. Kulturu Hofstede charakterizuje jako software lidské mysli, který pracuje podvědomě. „*Jde o to, zda porovnáváme kultury celých společností, nebo jedince v rámci těchto společností. Jedinec může být současně maskulinní i feminní, ale kultura země je převážně buď jedno, nebo to druhé. Zjistili jsme, že když v jedné zemi zastává více lidí maskulinní hodnoty, méně lidí zastává hodnoty feminní.*“ (Hofstede, 2007, s. 101)

V charakteristice kultur jsou hodnoty klíčovými prvky obecné tendence k preferování určitého stavu skutečnosti. Hofstede pomocí faktorové analýzy identifikoval pět univerzálních kulturních hodnot, kterými lze charakterizovat národní, regionální, komunitní, organizační či třídní kultury. Dvě ze čtyř hodnot, které byly objeveny na základě šetření zaměstnanců IBM, totiž individualismus (individualism), maskulinita (masculinity), mají k cílům, které si tato práce klade, nejsilnější vztah. Dimenze vzdálenost moci (power distance), a vyhýbání se nejistotě (uncertainty avoidance), pocházejí rovněž z výzkumu IBM nejsou pro účely naší analýzy vhodné. Pátá hodnota byla získána z čínského výzkumu hodnot a je jí dlouhodobá orientace (longterm orientation). Hlavním důvodem pro selektivní výběr právě těchto dvou dimenzí byl fakt, že výzkum Hofstedeho (2007, s. 97) vycházel ze zpracování odpovědí zaměstnanců IBM na otázky týkající se 14 pracovních cílů. Naše práce se soustředí právě na orientaci žen na pracovním trhu, a proto jsou pro další analýzu klíčové tyto dvě dimenze: individualismus versus kolektivismus, a maskulinita versus feminita. Dalším důvodem, proč byla vybrána právě dimenze maskulinita – feminita, je její kontroverznost. Hofstede (2007, s. 99) uvádí, že tato dimenze byla z pěti dimenzí národních kultur tou nejkontroverznější. Kontroverze se netýká se pouze jejího názvu, ale především uznání skutečnosti, že národní kultury se dramaticky liší v hodnotových otázkách vztahených k této dimenzi. Sám název je poněkud kontroverzní, proto Hofstede (2007, s. 108) předně upozorňuje, že feminitu nesmíme zaměňovat s feminismem. „*Feminismus je ideologie, ať už je organizovaná, nebo ne, která chce změnit postavení žen ve společnosti. Dimenze maskulinita – feminita je ve významném vztahu k této ideologii, protože při srovnání zemí nacházíme spíše maskulinní a spíše feminní formy feminismu. Maskulinní forma prohlašuje, že muži a ženy by měli mít stejné příležitosti. Feminní forma chce změnit celou společnost, a to včetně mužů.*“ K příčinám kontroverznosti a nechuti (resp. uznání dimenze maskulinita – feminita) vede to, že není v žádném vztahu k národnímu bohatství. U zbývajících tří dimenzí z výzkumu IBM tomu tak je. Hofstede (2007, s. 99) upozorňuje, že „*bohatství tu není klíčem, kterým lze*

zdůvodnit vlastní hodnoty, a to lidi znepokojuje. V řadě výzkumných projektů začal být účinek MAS patrný, teprve když byl vliv bohatství vyloučen.“

Výzkum Hofstedeho je kritizován pro nereprezentativnost souboru, neboť zobecnil výsledky svého výzkumu na obecnou populaci. Jeho výzkumný soubor však byl poměrně rozsáhlý.²⁶ Navíc Hofstede prováděl replikace výzkumu a k porovnání replikací a původních skóre z výzkumu IBM použil korelace. Přestože se jednalo o zaměstnance jedné společnosti, pracujeme s indexy zemí v této analýze jako se sekundárními daty, protože při tomto počtu respondentů již můžeme pro účely naší podpůrné analýzy považovat vzorek za dostatečný.

3.2 Hofstedeho dimenze individualismus versus kolektivismus

Dimenze individualismus versus kolektivismus byla identifikována na základě souboru otázek zaměřených na čtrnáct „pracovních cílů“. Hofstede (2007, s. 66-67) žádal, aby respondenti přemýšleli o tom, které faktory by pro ně byly důležité v ideálním zaměstnání. Dimenze označená jako individualismus versus kolektivismus byla nejsilněji spjata s relativní vahou přiřazenou následujícím „pracovním cílům“:

Dimenze individualismus byla spjata s otázkami:

- Osobní čas: mít práci, která vám ponechá dostatek času pro váš osobní či rodinný život.
- Volnost: mít výraznou volnost, abyste mohli práci dělat svým vlastním způsobem.
- Výzva: mít práci, která je výzvou – práci, v níž můžete mít pocit osobního uplatnění.
- Na opačném, kolektivistickém pólu:
- Výcvik: mít možnost se učit (nové dovednosti, nebo rozvinout stávající).
- Pracovní prostředí: mít dobré pracovní prostředí (větrání, osvětlení, prostor).
- Uplatnění dovedností: mít možnost plného uplatnění schopností a dovedností při práci.

V tabulce můžeme sledovat hlavní rozdíly mezi kolektivistickými a individualistickými společnostmi, pokud jde o prostředí, jako je škola a pracoviště. Tyto faktory ovlivňují i management firem, a tedy i přístup k zaměstnancům, bez ohledu na legislativní prostředí v dané zemi.

²⁶ V letech 1968-1972 proběhl Hofstedeho výzkum v 72 zemích a 20ti jazycích a zúčastnilo se jej na 116 000 zaměstnanců poboček společnosti IBM.

Tabulka 2 - Hlavní rozdíly mezi kolektivistickými a individualistickými společnostmi: škola a pracoviště

Kolektivistická společnost	Individualistická společnost
Studenti vystoupí, jen když to skupina schvaluje.	Od studentů se očekává, že budou ve třídě mluvit za sebe.
Smyslem vzdělání je naučit se, jak konat.	Smyslem vzdělání je naučit se, jak se učit.
Diplomy jsou vstupenkou do skupin s vyšším statutem.	Diplomy zvyšují ekonomickou hodnotu jedince a jeho (její) sebeúctu.
Změny zaměstnání jsou řídké.	Změny zaměstnání jsou časté.
Zaměstnanci jsou členy skupin „my“ a sledují skupinové zájmy.	Zaměstnanci jsou „ekonomičtí lidé“, kteří sledují zájmy zaměstnavatele, pokud se shodují s jejich vlastními ekonomickými zájmy.
Při přijímání a povyšování je brán ohled na skupinu „my“ zaměstnance.	Předpokládá se, že přijímání a povyšování zaměstnance záleží jen na tom, co dotyčný (já) umí a na příslušných pravidlech.
Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je chápán morálně, podobně jako rodinný vztah.	Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je založen na smlouvě, o níž se předpokládá, že je výhodná pro obě strany.
Management je management skupin.	Management je management jednotlivců.
Přímé hodnocení zaměstnanců narušuje harmonii.	V manažerském výcviku se učí, jak čestně sdílet pocity.
Zákazníkům ze skupiny „my“ se dostává lepšího zacházení (partikularismus).	S každým zákazníkem se musí zacházet stejně (universalismus).
Vztahy jsou důležitější než úkol.	Úkol je důležitější než vztahy.

Zdroj: Hofstede, 2007, s. 86.

V následující tabulce můžeme pozorovat na řazení zemí podle míry individualismu. Z Hofstedeho přehledu jsme vybrali země, které budeme dále zkoumat v empirické části.

Pokud nahlédneme na hodnoty z pohledu individualismu, pak je pro individualismus zdrojem hodnot vždy jednatelce, jeho rozum, invence a produktivita. Zájem jedince převažuje nad kolektivními zájmy. Ideologie individuální svobody převládá nad ideologií rovnosti. Na opačném pólu mají kolektivisté jiný názor. Zájem kolektivu převažuje nad zájmem jedince. Ideologie rovnosti převládá nad ideologií individuální volby. Hofstede (2007, s. 69) poukazuje na silný vztah mezi národním bohatstvím země a stupněm individualismu v její kultuře. Téměř všechny relativně bohaté země skórují v indexu individualismu vysoko, zatímco téměř všechny chudé země mají nízké skóre. Česká republika se skóre 58 na této dimenzi, a je tedy dle Hofstedeho individualistickou společností. V individualistické společnosti je patrná tendence k vysokému hrubému domácímu produktu na hlavu, v kolektivistické společnosti je patrná tendence k nízkému hrubému domácímu produktu na hlavu.

Tabulka 3 - Země podle preferenčních typů (Hakim) a hodnotových dimenzí (Hofstede) seřazené podle hodnoty indexu individualismu

Kód	Stát	Typologie Hakimové			Hofstedeho indexy zemí	
		Zaměřené na domácnost a rodinu	Adaptivní	Zaměřené na práci a kariéru	Maskulinita	Individualismus
PT	Portugalsko	13,1%	81,8%	5,2%	31	27
SL	Slovinsko	6,0%	87,3%	6,7%	19	27
GR	Řecko	9,9%	78,4%	11,7%	57	35
TR	Turecko	23,0%	74,1%	2,9%	45	37
ES	Španělsko	11,1%	81,4%	7,5%	42	51
SK	Slovensko	4,3%	90,2%	5,5%	110	52
AT	Rakousko	10,6%	82,4%	7,0%	79	55
CZ	Česká republika	15,2%	76,7%	8,1%	57	58
LU	Lucembursko	15,5%	78,3%	6,2%	50	60
EE	Estonsko	10,3%	86,4%	3,3%	30	60
FI	Finsko	3,7%	80,0%	16,3%	26	63
DE	Německo	8,0%	81,5%	10,5%	66	67
NO	Norsko	2,7%	80,6%	16,7%	8	69
IE	Irsko	5,5%	87,1%	7,5%	68	70
FR	Francie	19,1%	64,4%	16,5%	43	71
SE	Švédsko	0,6%	82,9%	16,5%	5	71
DK	Dánsko	2,2%	74,1%	23,7%	16	74
BE	Belgie	11,7%	71,0%	17,3%	60	78
HU	Maďarsko	19,3%	73,7%	7,1%	88	80
NL	Nizozemí	2,9%	85,0%	12,0%	14	80
GB	Velká Británie	9,5%	84,8%	5,7%	66	89

Zdroj: Samostatně vypracováno

Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Data hodnoty indexu individualismu (Tamtéž, s. 68)

3.3 Hofstedeho dimenze maskulinita versus feminita

Hofstede (2007, s. 97) uvádí, že rozhodujícím důvodem pro označení dimenze „maskulinita versus feminita“ bylo to, že „tato dimenze byla jediná, v níž mezi zaměstnanci IBM konzistentně skórovali rozdílně, ženy a muži. Pouze tato dimenze ukázala rodové rozdíly, kdy muži přikládají větší důležitost především pracovním cílům (1) a (3) a ženy cílům (5) a (6). Důležitost výtěžku a postupu odpovídá maskulinní, průbojně a soutěživé sociální roli. Důležitost vztahů s nadřízeným a kolegy odpovídá feminní sociální roli, orientované na péči a sociální prostředí.“ Hofstedeho závěry lišících se cílů, kdy muži se

na pracovním trhu orientují na výdělek, příležitost hodně vydělávat a pracovní postup v kariérním žebříčku, jsou kompatibilní i s jinými výzkumy, které jsme zmiňovali výše. Rovněž cíle žen jsou kompatibilní se závěry Hakimové.²⁷ mít dobré vztahy s nadřízeným a spolupracovat s lidmi, kteří spolu dobře spolupracují, jsou srovnatelné se závěry z jiných výzkumů.

Hofstede (2007, s. 97) rozlišuje dva póly dimenze maskulinity versus femininity:

Na maskulinním pólu byly:

- Výdělek: mít možnost hodně vydělávat.
- Uznání: získat za dobrou práci zasloužené uznání.
- Postup: mít příležitost k postupu na místo na vyšší úrovni.
- Výzva: mít práci, která je zajímavá a přináší pocit osobního úspěchu.

Na feminním pólu byly:

- Nadřízený: mít dobré pracovní vztahy se svým nadřízeným.
- Spolupráce: pracovat s lidmi, kteří spolu dobře spolupracují.
- Oblast k žití: žít v oblasti, kterou vy i vaše rodina považujete za žádoucí.
- Jistota zaměstnání: mít jistotu, že budete moci pracovat pro svůj podnik tak dlouho, jak si budete přát.

Pokud se tedy podíváme na porovnání kultur, sledované země lze klasifikovat do několika skupin. Hofstede (2007, s. 98) uvádí, že zeměmi, které skórovaly nejbližě feminnímu pólu byly Norsko, Švédsko, Dánsko a Holandsko, přičemž Finsko bylo blízko. Hofstedeho přístup je přínosný svou snahou poukázat na soustředění feminních kultur v severozápadní Evropě (Norsko, Švédsko, Dánsko, Finsko a Holandsko). Vysvětlení, proč se právě v severozápadní Evropě soustředí feminní kultury hledá Hofstede (2007, s.125) v dějinách těchto zemí a odkazuje ke společným historickým faktorům. „*Elity v těchto zemích tvořili ve značném rozsahu obchodníci a mořeplavci. V obchodu a mořeplavbě je péče o dobré mezilidské vztahy, o loď, o zboží základní činností. Vikingské období ve skandinávských zemích také znamenalo, že obce musely řídit ženy, zatímco muži byli vzdáleni na dlouhých cestách.*“ Hofstedeho závěry potvrzují i nejnovější data The Global Gender Gap Report: 2013 (s. 20-21). Severské země jsou lídry v genderové oblasti, neboť všech pět zemí patří do top 25 v ekonomické participaci žen. K tomuto efektu dochází podle studie The Global Gender Gap Report v důsledku kombinace několika faktorů: míra

²⁷ Připomeňme Hakimová (2003, s. 361) „*Tři preferenční skupiny žen se liší v hodnotách, cílech a aspiracích. To znamená, že jsou definovány svými kontrastními životní styly dle svých preferencí spíše, než výsledky jejich chování.*“

participace pracovních sil ženy patří k nejvyšším na světě; mzdové rozdíly mezi ženami a muži patří k nejnižším na světě a ženy mají dostatek příležitostí k rozvoji na vedoucí pozice. Jednotlivé modely se sice v severských zemích liší, celkově ale tyto ekonomiky umožnily rodičům skloubit práci a rodinu, což má za následek vysokou zaměstnanost žen, více sdílenou účast na péči o děti, spravedlivější rozdělení domácích prací, lepší work-life-balance pro ženy i muže, ale také bohužel, tak jako v jiných zemích, v některých případech podnět k poklesu porodnosti.

Politiky v některých zemích poskytují rodičovskou dovolenou v kombinaci s mateřskou dovolenou, poskytují rodičovské příspěvky, daňové výhody, a po mateřské dovolené poskytují podporu při návratu do práce. Zajímají nás tedy další rozdíly mezi feminními a maskulinními zeměmi. Na toto porovnání si vezmeme na pomoc Hofstedeho porovnání hlavních rozdílů na pracovišti. V tabulce níže můžeme sledovat hlavní rozdíly mezi feminními a maskulinními společnostmi, pokud jde o pracoviště. Tyto faktory poukazují na řadu rozdílů mezi zeměmi.

Tabulka 4 - Hlavní rozdíly mezi feminními a maskulinními společnostmi: pracoviště

Feminní	Maskulinní
Management jako ménage: intuice a konsenzus.	Management jako manége: rozhodnost a agresivita.
Konflikty se řeší vyjednáváním a dosažením kompromisu.	Konflikty se řeší tím, že se vybojují.
Odměny jsou založeny na rovnosti.	Odměny jsou založeny na spravedlnosti.
Preferují se malé organizace.	Preferují se velké organizace.
Pracuje se, aby se mohlo žít.	Žije se, aby se mohlo pracovat.
Dává se přednost volnu před penězi.	Více peněz je lepší, než více volna.
Kariéry jsou možné pro oba rody.	Kariéra je pro muže povinností u ženy je možná.
Větší podíl žen mezi specialisty.	Méně žen mezi specialisty.
Humanizace práce na základě kontaktu a spolupráce.	Humanizace práce obohacením jejího obsahu.
Konkurenční výhoda v zemědělství a službách.	Konkurenční výhoda ve strojírenství a těžké chemii.

Zdroj: Hofstede, 2007, s. 117.

Hofstede (2007, s. 97) dochází k závěru, že „*Maskulinita se vztahuje na společnosti, ve kterých jsou sociální rodové role jasně odlišeny (t.j., od mužů se očekává, že budou průbojní, drsní a budou se zaměřovat na materiální úspěch, zatímco od žen se očekává, že budou spíše mírné, jemné a orientované na kvalitu života, feminita se vztahuje na společnosti, ve kterých se sociální a rodové role překrývají (t.j., jak o mužích, tak i o ženách se předpokládá, že budou nenároční, jemní, a orientovaní na kvalitu života).*“

V následující tabulce můžeme nahlédnout na řazení zemí, podle míry masklinity. Také zde jsme z Hofstedeho přehledu vybrali země, které budeme dále zkoumat v empirické části.

Tabulka 5 - Země podle preferenčních typů (Hakim) a hodnotových dimenzí (Hofstede) seřazené podle hodnoty indexu maskulinita

		Typologie Hakimové			Hofstedeho indexy zemí	
Kód	Stát	Zaměřené na domácnost a rodinu	Kód	Stát	Zaměřené na domácnost a rodinu	Kód
SE	Švédsko	0,6%	82,9%	16,5%	5	71
NO	Norsko	2,7%	80,6%	16,7%	8	69
NL	Nizozemí	2,9%	85,0%	12,0%	14	80
DK	Dánsko	2,2%	74,1%	23,7%	16	74
SL	Slovinsko	6,0%	87,3%	6,7%	19	27
FI	Finsko	3,7%	80,0%	16,3%	26	63
EE	Estonsko	10,3%	86,4%	3,3%	30	60
PT	Portugalsko	13,1%	81,8%	5,2%	31	27
ES	Španělsko	11,1%	81,4%	7,5%	42	51
FR	Francie	19,1%	64,4%	16,5%	43	71
TR	Turecko	23,0%	74,1%	2,9%	45	37
LU	Lucembursko	15,5%	78,3%	6,2%	50	60
CZ	Česká republika	15,2%	76,7%	8,1%	57	58
GR	Řecko	9,9%	78,4%	11,7%	57	35
BE	Belgie	11,7%	71,0%	17,3%	60	78
DE	Německo	8,0%	81,5%	10,5%	66	67
GB	Velká Británie	9,5%	84,8%	5,7%	66	89
IE	Irsko	5,5%	87,1%	7,5%	68	70
AT	Rakousko	10,6%	82,4%	7,0%	79	55
HU	Maďarsko	19,3%	73,7%	7,1%	88	80
SK	Slovensko	4,3%	90,2%	5,5%	110	52

Zdroj: Samostatně vypracováno

Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Data hodnoty indexu individualismu (Tamtéž, s. 68)

Podle výše uvedené tabulky má Česká republika na této dimenzi skóre 57, takže je dle Hofstedeho maskulinní společností. Podobně k zemím skórujícím nejbliže maskulinnímu pólu patří Slovensko, Rakousko, Německo, Maďarsko, Irsko, Velká

Británie a Belgie. Protože je Česká republika maskulinní společností, další část zaměříme zejména na maskulinitu z různých úhlů pohledu. Jedním úhlem pohledu bude také vliv maskulinní společnosti na soutěživost chlapců a dívek. Druhý úhel pohledu zaměříme na vliv věku na maskulinní a feminní hodnoty. Tato zaměření budou podkladem pro zkoumání maskulinity v empirické části.

3.4 Vliv maskulinní společnosti na soutěživost chlapců a dívek

Zde opět vstupuje do hry andragogika a vzdělávání. Někteří autoři: Lynn, Hofstede, van de Vliert, Mechtenberg; z českých autorů pak Matějů a Simonová, Mních, Jurajda se shodují na faktu, že vztah soutěživosti chlapců a dívek začíná již v základním vzdělávání. Ačkoli jednotliví autoři nedávají výsledky svého bádání do vztahu s maskulinní společností, nezávisle na sobě dochází k podobným výsledkům.

Pokud jde o socio-kulturní a ekonomické podmínky (makro-úroveň), zastavme se podrobněji nad výzkumem Hofstedeho (2007, s. 96). Podle něho se mentální programy myslí vytvářejí již v raném dětství a jsou upevňovány ve školách a organizacích, přičemž jsou charakteristické pro jednotlivé národní kultury *„Úspěchy mužů posilují maskulinní průbojnost a soutěživost. Ženská péče rozvíjí feminní podporu, smysl pro lidské vztahy a životní prostředí.“*

Co se týče chlapců, ti jsou v maskulinní společnosti socializováni ve směru k ctižádosti, průbojnosti a soutěživosti. Když dospějí, očekává se, že budou usilovat o postup a kariéru. K problematice žen a dívek, které nás v této práci zajímají Hofstede (2007, s. 116) uvádí, že *„Dívky v maskulinní společnosti se dělí na ty, které chtějí kariéru, a na většinu, která o ni nestojí. Rodina ve feminní společnosti socializuje děti k uměřenosti a solidaritě a v těchto společnostech mohou, ale nemusí, mít ambice usilovat o kariéru jak muži, tak ženy.“*

Obdobně i Lynn (In: Hofstede, 2007, s. 102) *„shromáždil data o postojích k soutěživosti a penězům univerzitních studentů a studentek ze 42 zemí. Celkově skórovali muži v soutěživosti výše než ženy.“*

Van de Vliert později analyzoval opětovně stejná data a ukázal, (In: Hofstede, 2007, s. 102) *„že poměr mezi skóry mužů a žen v jednotlivých zemích koreluje významně k MAS. Poměr byl nejnížší v Norsku, kde ženy skórovaly jako více soutěživé než muži, a nejvyšší v Německu.“*

Důležitým rysem se však zdá být vzdělávací systém v maskulinní společnosti, který od mládí „programuje“ mysl dívek. Ovlivňujícím faktorem vzdělávacího systému je i to, zda sami učitelé jsou ženy nebo muži. Hofstede (2007, s. 112-113) uvádí, že: *„V maskulinních společnostech ženy většinou učí malé děti a muži učí na universitách. Ve feminních společnostech jsou role více promíchány a muži také učí malé děti. A tak paradoxně jsou děti v maskulinních společnostech déle vystaveny působení učitelek – žen. Jejich statut je však často nízký, takže učitelky se stávají spíše antihrdinkami než vzor pro chování.“* I v ČR jsou neustálé pokusy o zvýšení prestiže profese učitele, zatím však bez výsledku. Řada autorů se proto věnuje výzkumům, které se zabývají vlivem vzdělávacího systému na formování rozdílů mezi dívkami a chlapci v primárním vzdělávání.

Tuto skutečnost potvrzují i jiní autoři, i když své výsledky neváží na distinkce mezi maskulinní a feminní společnostmi. U nás jsou to především Matějů a Simonová (2013, s. 132), kdo na konkrétních datech doložili, že soutěživost na trhu práce má své počátky ve škole. *„Závěry Mechtenbergové, Jurajdy, Münicha i dalších korespondují s výsledky analýz prezentovaných v této stati. Zdá se být velmi pravděpodobné, že zvýhodňování dívek v primárním vzdělávání, které naše stať prokazuje, vede k tomu, že v „opravdových“ soutěžích prohrávají s chlapci, kteří k dosažení stejných výsledků na nižších stupních vzdělávacího systému museli vyvinout mnohem větší úsilí. Tzv. „rovnovážný model“, který autorka vyvinula a testovala na výsledcích výzkumů TIMSS a PISA, skutečně ukázal, že jednou z příčin přetrvávajících genderových nerovností působících na trhu práce může být ztráta (deformace, oslabení) informací, jež by školní hodnocení (známky) měly nést a v ideálním případě jimi signalizovat možnosti a meze úspěšnosti v soutěžích, které přichází po skončení vzdělávací dráhy.“*

Mechtenberg (2009, In: Matějů a Simonová, 2013, s. 132) uvádí, že: *„Školní známky představují signály, s jejichž pomocí studenti získávají informace o svém vlastním talentu, přičemž ty, které jsou případně zkreslené, mají větší vliv než ty nezaujaté. Autorka – s odvoláním na výsledky provedených analýz – činí závěr, podle něhož „ztráta takových informací je obecně větší u dívek než u chlapců.“*

3.4.1 Vliv rodiny a věku na maskulinní a feminní hodnoty

Pokud jde o rodinu, pro empirickou část práce vyplývá otázka vlivu maskulinity země na sociální politiky, konkrétně na délku mateřské dovolené v dané zemi. V empirickém pohledu do makro sociálních podmínek, v jakém ženy činí svá rozhodnutí

předpokládáme souhru okolností a vliv maskulinity země na nastavení sociálních politik. Tento předpoklad se snažíme teoreticky zachytit v této kapitole i předchozí teoretické části - konkrétně kapitole věnované preferencím žen.

Koncepce Teorie preferencí Hakimové se zabývá výhradně ženskou volbou mezi prací v moderní společnosti a rodinou. Hakimová se ve své teorii zabývá mnoha faktory a hledá důvody, co ovlivňuje ženu v jejím rozhodování, k jaké preferenční skupině bude patřit, a proto se snaží popsat novou perspektivu pohledu na práci žen včetně jejich svobodné volby životních strategií. Autorka proto zmiňuje, že četnost zastoupení tří ideálních typů se v jednotlivých zemích liší, protože je ovlivněna sociální politikou dané země. Hakimová ve všech svých knihách i článcích tvrdí, že vlastnosti veřejné politiky vždy zvýhodňují jednu ze tří definovaných skupin žen před ostatními. V praktické části nás proto bude zajímat zkoumání vlivu sociálních politik, jako je délka mateřské dovolené a flexibilita práce v dané zemi.

Teměř všechny vyspěle státy poskytují ženám určitá práva, ochranu a nároky spojené s obdobím těhotenství a porodem. Jedná se například o právo na udržení zaměstnání a o sociální pomoc od státu. Zajímá nás zda existuje souvislost mezi nastavením sociálních politik a feminitou, resp. maskulinitou dané země. Některé země mají explicitně posílenou sociální odpovědnost jednotlivců a členů domácnosti vůči sobě uvnitř v rodině a jiné země podporují rozšíření veřejných sociálních služeb. V neposlední řadě jsou země, které nechávají odpovědnost za služby na trhu, případně na rodině, a zaměřují se spíše na kombinované strategie.

Dříve, než se zaměříme na následující tabulku věnovanou hodnotám v kontextu rodiny, připomeňme si, že kromě jiných důsledků přináší stárnutí populace i proměnu rodinných vztahů. Prodloužení střední délky života dospěla do fáze, kdy dospělí lidé prožívají se svými rodiči téměř půlstoletí jejich života. Pro dospělého člověka tak zůstává výchozí rodina i v dospělém věku zdrojem podpory. Není pochyb o tom, že rodina jedince ovlivňuje a to jak v době, kdy je závislým dítětem, tak i v dospělosti. Zajímají nás proto rozdíly mezi maskulinními a feminními společnostmi v rodinném prostředí, které jedince formuje.

V následující tabulce se podíváme na odlišnost feminních a maskulinních zemí v oblasti obecných norem a rodiny.

Tabulka 6 - Hlavní rozdíly mezi feminními a maskulinními společnostmi: obecné normy a rodina, rod a pohlaví

Feminní	Maskulinní
Dominantními hodnotami ve společnosti jsou ochrana a péče o druhé.	Dominantními hodnotami ve společnosti jsou materiální úspěch a pokrok.
Od každého se očekává skromnost.	Od mužů se očekává, že budou asertivní, ambiciózní a tvrdí.
Muži i ženy smějí být jemní a zabývat se vztahy.	Od žen se očekává, že budou jemné a budou pečovat o vztahy.
V rodinách se jak otcové, tak matky zabývají fakty i pocity.	V rodinách se otcové zabývají fakty a matky pocity.
Chlapci i děvčata mohou plakat.	Děvčata pláčou, chlapci ne.
Chlapci i děvčata si hrají ze stejných příčin.	Chlapci se mají bránit když jsou napadeni, děvčata se prát nemají
Pro ženichy i nevěsty platí stejné normy.	Chlapci si hrají, aby soutěžili, děvčata, aby byla spolu.
Manželé mají být stejní jako milenci.	Manželé mají být zdraví, bohatí a chápací, milenci jsou pro zábavu.
Požadavek být zodpovědný, rozhodný, ambiciozní, pečující a jemný platí stejně pro ženy i muže.	Být zodpovědný, rozhodný, ambiciozní je pro muže, být pečující, jemná je pro ženy.
Dívky nepovzbuzují chlapce.	Ambice ženy spočívají v podpoře mužova úspěchu.
Rovnoprávnost žen znamená, že se muži i ženy budou stejnou měrou podílet na práci doma i v zaměstnání.	Rovnoprávnost žen znamená, že ženám bude umožněno, aby zaujaly pozice dosud vyhrazené pro muže.
Jeden standard – obě pohlaví jsou činná.	Dvojitý standard – muži jsou činní, ženy trpné.

Zdroj: volně vypracováno dle Hofstede, 2007, s. 107 a s. 109.

Z uvedeného výčtu je patrné, že nahlédneme-li na zemi jako na maskulinní společnost, pak hodnoty, které maskulinní společnost zastává, pokud jde o rodinu a rod, resp. pohlaví, jsou orientovány směrem k muži - živiteli rodiny a ženě jako trpné, jejíž ambicí je podpora mužova úspěchu, nikoli tedy směrem k osobnímu rozvoji. Pokud jde o pracoviště, jak dokládá předchozí tabulka, kariéra pro muže je povinností, pro ženy je možná.

Naopak ve feminních zemích, pokud jde o pracoviště, značí, že kariéra je možná pro muže i ženy, přičemž pokud jde o rodinu, rovnoprávnost znamená, že ženy i muži se podílejí na práci doma i v zaměstnání stejnou měrou. Obě pohlaví jsou tedy činná, pečující a sdílejší stejnou měrou jak rodinný, tak i pracovní život. V následném empirickém pohledu nás tedy bude zajímat, zda existuje souvislost mezi feminitou a maskulinitou země a sociální politikou státu, konkrétně její částí důležitou pro kariérní přestávky a propad

kompetencí žen, tedy souvislost s délkou mateřské dovolené. Předpokládáme, že maskulinní společnost bude inklinovat k delšímu setrvání v péči o dítě.

Vliv věku na maskulinní hodnoty

Hofstede (2007, s. 103) svými daty dokládá vliv věku na maskulinní hodnoty. „Když lidé stárnou, stávají se více společenskými a méně orientovanými na ego (nižší MAS). Současně se rozdíl v hodnotách MAS mezi ženami a muži zmenšuje a okolo padesátého roku věku vymizí. Je to věk, kdy se ukončuje role ženy jako možné rodičky dětí, a tak už není žádný biologický důvod pro to, aby se její hodnoty lišily od mužských.“ Pokud přejdeme od Hofstedeho k jiným autorům v oblasti psychologie, pak například z výzkumů Sheehyové (1999) podobně vyplývá, že psychika a dynamika ženy se v průběhu životního cyklu mění, a proto se mění i její preference, hodnoty a zaměření adekvátně fázi jejího života a okolnostem, v jakých se nachází. Ženy v mladším věku na trhu práce znevýhodňuje jejich emoční zaměření na mezilidské vztahy, což je naopak zvýhodňuje v roli matky v rodině. V mladším věku jsou proto úspěšnější v oblastech trhu práce, kde je klíčová emoční inteligence a kde dominují mezilidské vztahy a empatie. Sheehyová dále dokládá, že duševní zdatnost žen s přibývajícím věkem roste, v průběhu stárnutí se stávají silnějšími, s vyšším věkem se čím dál více seberealizují, nabývají ambiciózních vlastností, jsou tvrdší, aniž by ztrácely na ženskosti. To vysvětluje měnící se hodnoty a preference vysokoškolaček v průběhu fázi životního cyklu. „Zvláště vzdělané ženy procházejí v dospělosti rozsáhlejší změnou osobnosti než muži. ... Kompetence a sebejistota žen se zvyšuje nezávisle na tom, zda měly děti. Ty, které zastávaly vysoké pozice, zvýšily průraznost a nezávislost, ale přiliv sebejistoty a nezávislosti pocítila většina žen bez ohledu na své postavení v zaměstnání.“ (Sheehy, 1999, s. 190)

Vývoj, který nezávisle na sobě výše zmínění autoři popisují, odpovídá známé skutečnosti, že mladí lidé, tedy nejen muži, ale i ženy, mívají více technické zájmy, jež je možno považovat za maskulinní. Naopak starší lidé, rovněž muži i ženy, mají více zájmů společenských. Tomu odpovídají i jejich uplatnění na trhu práce. Ženy jsou v mládí biologicky více emočně zaměřené a profilují se v zaměstnáních, kde se uplatní empatie a péče a ve vyšším věku jako manažerky. Obecně je možné shrnout, že pokud jde o hodnoty a trh práce, starší lidé uplatňují lépe jako manažeři lidí a mladší lidé jako manažeři techniky.

Demografický vývoj směrem k feminním společnostem

Je známo, že demografický vývoj směřuje k nižší porodnosti, takže populace stárne a mladých lidí bude stále méně. Stárnutí populace ale podle Hofstedeho (2007, s. 125) přivodí přísun společností více k feminním hodnotám. Když porodnost klesá, znamená to, že více žen bude jednak nezadaných, protože naleznou více uplatnění na pracovišti. „*Technický a sociální rozvoj umožní i ženám s malými dětmi, aby se společně s muži podílely na společenském dění mimo domov. Nikde není tento proces ani tak rychlý, ani nepopíratelný, zdá se však nezvratný. Prakticky ve všech rozvinutých zemích roste počet žen v zaměstnáních vyšší úrovně. A tak jak jejich počet poroste, ženy budou stále více schopny prosazovat své vlastní feminní hodnoty.*“ Nárůst počtu žen ve vyšších a společenských pozicích, vyvolá posun společnosti jako celku směrem k feminním hodnotám. (srov. Hofstede, 2007, s. 125)

V rámci feminních společností se bude měnit i povaha work-life balance, protože výpočetní technika a technologie se vyvíjejí rychle, přičemž mění povahu práce. Informační společnost klade nároky na práci s informacemi, na kompetence a na schopnost přizpůsobovat se měnícím se podmínkám. Nestabilní trh práce způsobuje, že mizí stará povolání a vytvářejí se nová, v konkurenci vznikají a zanikají firmy, takže lidé se musí připravovat na víceprofesní kariérní uplatnění. Pokračující automatizace práce a vývoj technologií bude znamenat, že nároky na zaměstnance porostou. Současně však stále budou existovat práce, které automatizovat nelze. O nich hovoří i Sdělení Evropské komise (2008). Vytváření pracovních míst v sektoru služeb bude podle Evropské komise významné až do roku 2020, přičemž nejlepší výhled při vytváření pracovních míst má dle předpokladu oblast služeb, kam se řadí služby IT, zdravotnictví a sociální oblast, osobní služby, hotelnictví a stravování a v menší míře pak vzdělávání. Vývoj technologií neohrozí povolání a profese, které se zabývají stanovením lidských a společenských cílů, organizační funkce vrcholového vedení, ale také povolání, která vyžadují tvořivost, kreativitu a invenci. Poslední kategorií povolání, jež nemohou být automatizována, jsou práce, z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, údržby a obrany. Posun k feminním společnostem tak usnadní uplatnění v těchto typech povolání.

3.5 Schwartzova teorie základních hodnot

Druhá část naší práce se podrobně zabývala preferenční teorií, která klasifikuje ženy ve vztahu k rodině a profesi a pracuje s elementy jako jsou osobní hodnoty, díky nimž ženy činí rozhodování na mikro-úrovni. V návaznosti na to byla předchozí kapitola věnovaná výzkumu Hofstedeho, který se na hodnoty dívá z kulturního makro pohledu. Schwartzův náhled na hodnoty pak zdůrazňuje hodnotový úhel pohledu jedince.

Na první pohled se může problematika hodnotového systému působit spíše jako téma pro sociology a psychology než pro andragogy a může zdánlivě nesouviset se vzděláváním. Bližší rozbor příslušných otázek v této kapitole však ukáže, že je tomu právě naopak. Andragogika jako multioborová disciplína zahrnuje i axiologii, neboli filozofii hodnot, což je moderní filozofická disciplína, součást praktické filozofie, která se zabývá hodnocením a hodnotami. Člověk má přímou zkušenost nesčetných aktů hodnocení, ale obecnějším promýšlením hodnot se teprve dodatečně snaží odpovědět na otázku, proč dal něčemu přednost před něčím jiným.

Hodnotová orientace se ve 21. století mění. Řadu funkcí rodiny převzaly sociální instituce, snižuje se počet uzavřených manželství a lidé žijí jako „singles“. Současně se snižuje stabilita rodiny a dochází k nárůstu rozvodovosti. Klesá počet dětí v rodině, děti jsou vnímány jako ekonomická zátěž, přitom ale dospělé děti žijí déle s rodiči ve společné domácnosti. Oproti době před rokem 1989 se nyní rodiči stávají lidé ve vyšším věku a děti se rodí i po víceletém soužití partnerů. Prarodiči se proto stávají stále starší lidé, jež jsou ještě - v důsledku prodlužování odchodu do důchodu - zapojeni do pracovního procesu. Přibývá dvoukariérových manželství v důsledku růstu vzdělanosti a kvalifikovanosti a kariérní orientace. Tyto hodnotové posuny jsou ve společnosti jasně patrné. Podívejme se proto na téma společenských hodnot obecněji.

Každý jedinec, bez ohledu na to, zda se jedná o ženu či muže má svůj hodnotový systém. U některých lidí dochází k diskontinuitě hodnot, zatímco u jiných dominuje hodnotový systém, který ovlivňuje jedince v interakci jeho prostředím. Známe-li hodnotový systém ženy, máme rámcový obraz o její osobnosti. Hodnotový systém by měl ideálně tvořit určitou hierarchii podle důležitosti jednotlivých hodnot. Hodnotový systém, podle něhož člověk žije, by mu měl přinášet uspokojení.

Nejrozpracovanější pojetí klasifikace národních kultur podložené vlastním výzkumem bylo navrženo izraelským psychologem Shalomem H. Schwartzem. Jeho výzkum začal koncem osmdesátých let minulého století a vytvořil seznam padesáti šesti

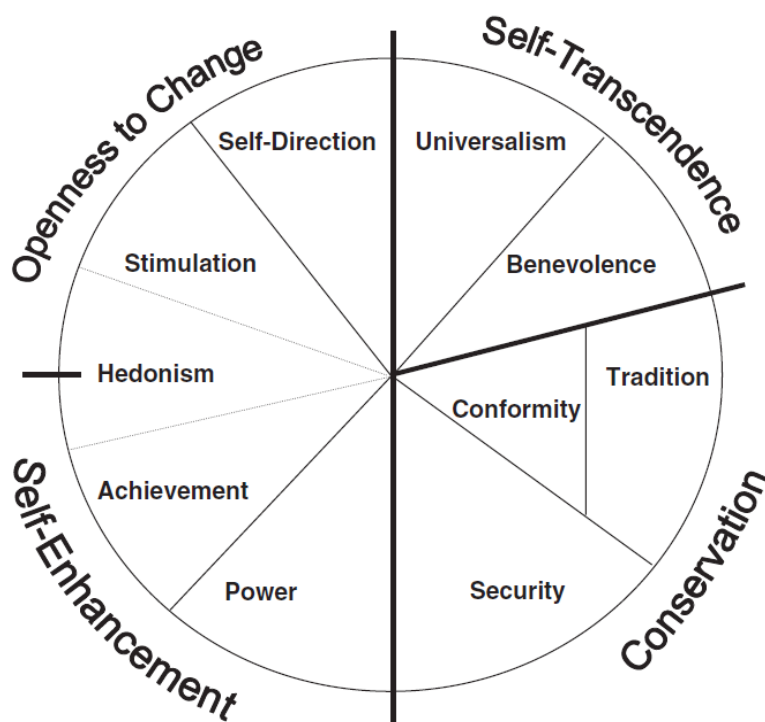
hodnot. Schwartz v první řadě zajímaly rozdíly mezi jednotlivci, ale v dalším kroku porovnával země. „Na základě svých dat rozlišil sedm dimenzí: konzervativismus, hierarchii, mistrovství, citovou autonomii, intelektuální autonomii, oddanost rovnosti a harmonii. Podle výsledků, které Schwartz publikoval v r. 1994, jeho skóry zemí významně korelují se skóry IBM.“ (Hofstede, 2007, s. 35) Hodnotové orientace prošly dlouhým vývojem, až do dnešní podoby. Předcházející projekty a výzkumy se vždy zaměřovaly na problematiku mezikulturních a mezinárodních rozdílů v hodnotových prioritách. Proto bylo nutné určit, zda existuje univerzální struktura hodnot a zda může být Schwartzův model použit univerzálně. (Řeháková, 2006 s. 108; Vávra, 2007, s. 15)

Schwartzovy tzv. hodnotové portréty byly zařazeny do mnoha výzkumů. Řeháková (2006, s. 111-112) uvádí: „Na základě empirických šetření v mnoha zemích celého světa se ukázalo, že lidé rozlišují deset hodnotových typů. Bylo zjištěno, že spiritualita nepatří mezi univerzální hodnotové typy a data také neposkytla podporu pro myšlenku, že ještě nějaké hodnotové typy v teorii chybí.“ Schwartzova teorie nyní zahrnuje jedenáct hodnot, které se řadí k individuálním či kolektivním zájmům, případně k obojímu. Mezi tyto hodnoty patří: samostatnost, (*self-direction*) stimulace (*stimulation*), požitkářství (*hedonism*), úspěch (*achievement*), moc (*power*), bezpečnost (*security*), konformismus (*conformity*), tradice (*tradition*), spiritualita (*spirituality*), benevolence (*benevolence*) a univerzalismus (*universalism*). Za souladné typy jsou považovány hodnoty tradice a konformismus, které zdůrazňují sebekontrolu a podřízení, další dva typy souladných hodnot zdůrazňují ochranu pořádku a harmonii ve vztazích a jsou jimi konformismus a bezpečnost, souladnými typy, jež zdůrazňují potřebu vyhnout se hrozbám nejistot nebo překonat kontrolou vztahů a zdrojů jsou bezpečnost a moc. Souladnost typů moc a úspěch zdůrazňuje sociální nadřazenost a úctu. K nestřídmosti patří typy úspěch a požitkářství, přičemž typy požitkářství a stimulace s sebou nesou žádost po příjemném vzrušení, souladné typy stimulace a samostatnost zahrnují vnitřní motivaci k mistrovství a otevřenost ke změně, důvěru ve vlastní úsudek a uspokojení s rozmanitostí života vyjadřují hodnotové typy samostatnost a univerzalismus, poslední dva typy univerzalismus a benevolence se vztahují ke zlepšení situace druhých a k překročení sobeckých zájmů. (srov. Řeháková, 2006, s. 110-111)

Kruh je rozdělen na výseče s jednotlivými hodnotami. Typy hodnot, které si jsou blíže v libovolném směru po kruhu mají podobné motivace, přičemž naopak čím jsou hodnoty od sebe na kruhu vzdálenější, tím o protichůdnější motivace jde. Schwartz (2006, s. 3) předesílá, že struktura hodnot může být vyjádřena ve dvou ortogonálních dimenzích:

V levé části dimenze je vyjádřena otevřenost ke změnám (*Openness to Change*) a posílení ega (*Self-Enhancement*). V této části dimenze, která nás zajímá v souvislosti s dosaženým stupněm vzdělání, je otevřenost ke změnám (*Openness to Change*). V pravé části je dimenze sebezdokonalení, resp. překročení sebe sama (*Self-Transcendence*) a konzervace (*Conservation*). Z pravé části nás v souvislosti s dosaženým stupněm vzdělání zajímá sebezdokonalení (*Self-Transcendence*).

Obrázek 1 - Teoretický model vztahů mezi deseti motivačními typy hodnot



Zdroj: E. Davidov, P. Schmidt, S. H. Schwartz, 2008, s. 425

Řeháková (2006, s. 112), Schwartz (2006, s. 3) k obrázku k levé části dimenze vysvětlují: První dimenze staví proti sobě na opačné konce posílení ega (*Self-Enhancement*) a překročení sebe sama (*Self-transcendence*). Hodnotové typy, které leží podél této dimenze jsou moc a úspěch, jež primárně zdůrazňují snahu o vlastní zájmy, a jsou protějškem k univerzalizmu a benevolenci, které se starají o blaho a zájmy druhých. Moc a úspěch naopak zdůrazňují především sledování vlastních zájmů. K pravé části dimenze pak doplňují: Druhá dimenze klade otevřenost změně (*Openness to Change*) a v opozici ke konzervaci (*Conservation*). Hodnotovými typy ležícími podél této dimenze jsou samostatnost a stimulace (představující nezávislé jednání, myšlení a cítění, připravenost k novým zážitkům a zkušenostem) v opozici k hodnotovým typům

bezpečnost (sebeomezení, pořádek, odpor ke změnám), konformismus a tradice (sebekázeň, řád, rezistence vůči změnám). Požitkářství (hédonismus) v sobě zahrnuje prvky obou: jak prvky otevřenosti ke změně, tak prvky posílení ega a překročení sebe sama. Charakteristiky, jako jsou věk, pohlaví a vzdělání, další velkou měrou určují životní okolnosti, kterým jsou lidé vystaveni. Jestliže jsou hodnoty považovány jako cíle, pak jejich dosažení slouží osobnímu anebo společenskému zájmu. Na tomto základě Schwartz formuloval hypotézy, že hodnoty primárně sloužící zájmu jednotlivce (moc, úspěch, hédonismus, stimulace, sebeurčení) formují jeden souvislý celek, který leží oproti jinému souvislému celku přílehlých hodnot, které zahrnují tři typy hodnot sloužící primárně kolektivnímu zájmu (benevolence, tradice, konformita). Univerzalismus a bezpečí jsou umístěny na hranicích mezi těmito dvěma celky.

Pro nás je podstatné, že hodnoty lze podle Schwartze definovat jako přesvědčení o žádoucích cílech v životě a motivacích. Řeháková (2006, s. 109-110) podrobně rozvádí motivace jednotlivých hodnot následovně:

1. Samostatnost (*self-direction*). Definujícím cílem je nezávislost myšlení a výběru jednání, tvořivost, zvědavost. Motivační typ byl odvozen z potřeb kontrolovat a ovládat a z potřeby autonomie a nezávislosti.
2. Stimulace (*stimulation*). Motivačním cílem je vzrušení, novost, výzva. Typ byl odvozen z předpokladu, že k optimální úrovni aktivace je potřebná pestrost a mnohotvárnost podnětů.
3. Požitkářství (*hedonism*). Motivačním cílem je požitek, rozkoš, smyslové uspokojení. Hodnotový typ byl odvozen z potřeby požitků a z potěšení, které vzniká na základě jejich uspokojování.
4. Úspěch (*achievement*). Definujícím cílem je osobní úspěch, který se projevuje prostřednictvím schopnosti posuzované podle sociálních standardů. Kompetentní vystupování je podmínkou pro získání zdrojů pro přežití, pro úspěšné sociální vztahy a pro úspěšné institucionální fungování.
5. Moc (*power*). Hlavním cílem je dosažení sociálního statusu a prestiže, kontrola nebo dominance nad lidmi a zdroji. K fungování institucí je zřejmě potřebný určitý stupeň statusové diference. Aby byl tento fakt ospravedlnitelný a aby ho lidé akceptovali, musí považovat moc za hodnotu. Moc a úspěch jsou hodnoty, které jsou zaměřené na společenskou úctu. Zatímco úspěch zdůrazňuje aktivní demonstraci schopnosti v konkrétní

interakci, moc zdůrazňuje dosažení nebo uchování dominantní pozice uvnitř obecnějšího sociálního systému.

6. Bezpečnost (*security*). Motivačním cílem je vlastní bezpečnost, harmonie a stabilita, ale také bezpečnost společnosti a vztahů. Tento hodnotový typ vyplývá ze základních individuálních a skupinových požadavků.

7. Konformismus (*conformity*). Definiujícím cílem je sebekázeň v jednání, zálibách a popudech, u nichž je pravděpodobné, že by mohly znepokojit nebo ohrozit ostatní a porušit společenská očekávání nebo normy. Typ je odvozen z předpokladu, že jedinci potlačují sklony, které by mohly být společensky rušivé, které by ohrožovaly hladké fungování skupiny.

8. Tradice (*tradition*). Skupiny na celém světě vyvíjejí symboly a zvyky, které reprezentují jejich sdílenou zkušenost a osud. Tradiční způsoby chování se stávají symbolem skupinové solidarity, výrazem jedinečnosti skupiny a předpokládaným garantem jejího přežití. Často mají formu náboženských rituálů a norem chování. Motivačním cílem tradičních hodnot je respekt, oddanost a přijetí zvyků a ideálů, které ta která kultura nebo náboženství zavádí.

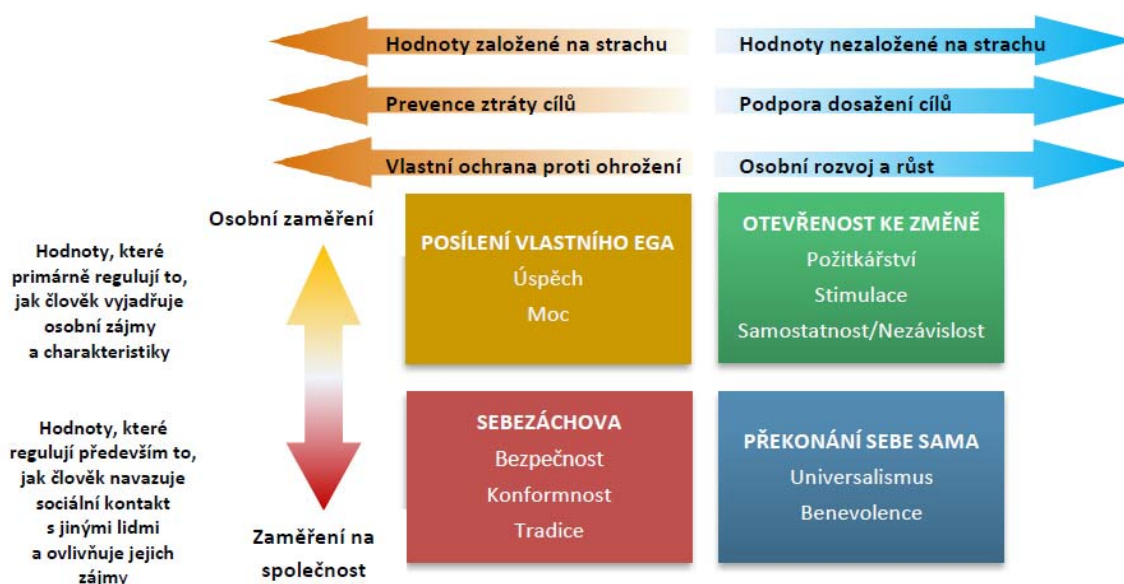
9. Benevolence (*benevolence*). Toto je úžeji definovaná verze dřívějšího pro-sociálního typu. Zatímco pro-sociální typ se týkal zájmu o prosperitu všech lidí, benevolence se soustřeďuje na zájem o prosperitu těch, s nimiž jsme v každodenním styku. Motivačním cílem je zachování a zvětšení prosperity lidí, s kterými se často stýkáme.

10. Univerzalismus (*universalism*). Tento typ zahrnuje dřívější „zralost“ a část dřívějšího typu „pro-sociální“. Motivačním cílem je pochopení, uznání, tolerování a ochrana prosperity všech lidí a přírody. Lze ho odvodit z požadavků zajišťujících přežití. Pokud se totiž nepodaří akceptovat druhé, kteří jsou jiní a jednat s nimi spravedlivě, povede to k životu ohrožujícím střetům a neúspěch v ochraně přírody povede ke zničení zdrojů, na kterých závisí život.

Schwartz (2012, s 13) považuje za podstatné, že struktura vztahů mezi hodnotami je společná pro všechny jedince ve společnostech, které studoval. Dosud Schwartz navrhl jeden dynamický princip, který organizuje strukturu hodnot: shodu a konflikt mezi hodnotami, které současně působí v procesu rozhodování. Ty byly organizovány v kruhu.

Schwartzův obrázek 2 z roku 2012 ale naznačuje další zásady. Druhým principem jsou zájmy, které slouží k dosažení hodnot. Hodnoty v horním panelu na obrázku (moc, úspěch, hédonismus, stimulace, samostatnost) primárně regulují to, jak člověk vyjadřuje osobní zájmy a charakteristiky. Hodnoty v dolním panelu (benevolence, univerzalizmus, tradice, konformizmus, bezpečí) především regulují na to, jak člověk navazuje sociální kontakt s jinými lidmi a ovlivňuje jejich zájmy. Schwartz (2012, s 13-14) proto nově dodává, že vztahy hodnot k úzkosti jsou třetím organizačním principem. Snaha o dosažení hodnot na levé straně obrázku slouží k vyrovnání se s úzkostí z důvodu nejistoty v sociálním a fyzickém světě. Jak již bylo v předchozích kapitolách několikrát zmíněno, nejistota narůstá nejen na trhu práce, ale i v soukromí. Vztahy hodnot k úzkosti jsou sebeobraně hodnoty. Lidé se snaží vyhnout se konfliktu (konformizmus), a zachovat stávající řád (tradice, bezpečí) nebo aktivně řídit hrozby (moc). Hodnoty v obrázku napravo (hédonismus, stimulace, samostatnost, univerzalizmus, benevolence) vyjadřují motivaci bez úzkosti. Jedná se o hodnoty osobního růstu, což jsou hodnoty, které nás zajímají v souvislosti s dosaženým stupněm vzdělání.

Obrázek 2 - Dynamická podstata struktury univerzálních hodnot



Zdroj: Schwartz, 2012, s. 13., vlastní překlad

Obrázek ukazuje, že hodnoty bezpečí a univerzalizmus představují mezní hodnoty. Týkají se především zájmů o jiné lidi, ale jejich cíle regulují sledování vlastních zájmů.

Dosažení obou typů hodnot přináší následující efekty: úspěšné dosažení sociálních standardů může dostat pocit úzkosti pod kontrolu a současně může být potvrzením vlastních schopností člověka. Vycházíme-li ze základních hodnot v oblasti zájmů a obav, může nám to pomoci předvídat a pochopit vztahy hodnot k různým postojům a různému typu chování. (srov. Schwartz, 2012, s 13-14) Pro nás je klíčové, že Schwartzovy tzv. „hodnotové portréty“ jsou pravidelně zařazovány do výzkumů uskutečňovaných v rámci Evropského sociálního výzkumu (ESS).

3.6 Motivace jednotlivých hodnot ženy jsou konzervativnější

Schwartz společně s Prince-Gibsonovou (1998) se zabývají rozdíly v hodnotových vzorcích mezi muži a ženami. (Prince-Gibsonová, Schwartz 1998, s. 50) Docházejí k závěru, že rozdíly mezi pohlavími jsou u lidí podmíněny specifickými životními okolnostmi, a proto mohou být rozeznány pouze tehdy, pokud jsou různé společenské strukturální proměnné brány v úvahu. Podobně jako Hakimová, spatřují autoři implikaci tohoto pohledu na rozdíly mezi pohlavími spatřují v prioritách hodnot.²⁸ Autoři neanalyzují koncepční a empirické implikace tohoto pohledu na hodnotové struktury, „protože v minulosti výzkum již prokázal značnou podobnost ve vnímání hodnotových struktur ve velmi odlišných socio-kulturních skupinách (Schwartz, 1992, 1994; Schwartz a Sagiv, 1995). Navíc otázka hodnotové struktury slouží především ke stanovení odůvodnění pro porovnání priorit hodnot opačných pohlaví.“ (Prince-Gibsonová, Schwartz 1998, s. 50)

Pokud jde o gender, tedy rod a pohlaví, například Řeháková (2006, s.123) uvádí, že z dat výzkumu ESS 2002 se ukázalo, že ženy významně častěji než muži patří do konzervačního typu jen v polovině zemí (v Řecku, Maďarsku, Polsku a Španělsku a Slovinsku). Pokud se na tyto země identifikované Řehákovou podíváme blíže, z Hofstedeho kulturního pohledu, jedná se o maskulinní země jako jsou Řecko (MAS²⁹ 57), Maďarsko (MAS 88), Polsko (MAS 64). Jen Španělsko (MAS 42) a Slovinsko (MAS

²⁸ Zde si připomeňme, že Hakimová (2006, s. 289) rozlišuje mezi prioritami a preferencemi a co se týče žen orientovaných na zaměstnání a kariéru uvádí, že jen menšina žen je připravena priority své profese (nebo jiné aktivity ve veřejné sféře) upřednostňovat stejným způsobem jako muži. Současně přiznává, že většina žen, které samy sebe považují za orientované na práci, mění své priority po narození dítěte. To, že se mění jejich priority však neznamená, že se mění i jejich životní styl a preference. Lze tedy shrnout, že záleží na životní fázi či cyklu, v jakém se žena nachází, nicméně jejich základní hodnoty a preference se nemění, dalo by se říci, že se mění spíše priority. Jak již bylo zmíněno, kariérně orientované ženy mají odlišný hodnotový systém a odlišné životní cíle a aspirace. Hakimová proto vyzdvihuje význam individuálních voleb, které ženy a muži uskutečňují v pozdní modernitě, a upozorňuje, že v případě žen v procesu „individualizace“ hraje významnou roli vzdělání.

²⁹ MAS je zkratka pro index maskulinity.

19) jsou feminními zeměmi. V druhé polovině zemí není z tohoto hlediska mezi pohlavími významný rozdíl. Do typu překročení sebe sama patří ženy významně častěji ve většině zemí (ve Slovinsku, Maďarsku, Česku, Švýcarsku, Nizozemsku, Norsku a Irsku). Ve zbylých třech zemích (Řecko, Polsko, Španělsko) není z tohoto hlediska mezi muži a ženami významný rozdíl. Do typu otevřenost změně a posílení ega patří naopak významně častěji muži. Tyto závěry nejsou nijak překvapující, pokud si připomeneme, že země jako je Nizozemsko (MAS 14), Norsko (MAS 8) jsou feminními zeměmi. Pouze Irsko (MAS 68) je maskulinní zemí. Fakt, že jsou v některých zemích ženy konzervativnější, může být dán nižším vzděláním, prioritou péče o rodinu a vyšší potřebou pocitu bezpečí. Očekávali bychom, že se bude jednat o jednoznačně maskulinní země, to však z dat Řehákové nevyplývá.

Vraťme se tedy ke Schwartzově článku, pokud jde o rozdílnost mužů a žen, Prince-Gibsonová a Schwartz (1998, s. 50) hledali odpovědi také v psychoanalýze a studovali literaturu psychoanalytických teoretiků, na základě čehož připomínají, že „*Freud ([1933] 1965) argumentoval, že morální charakter žen je podřadný z důvodu jejich neúplného řešení Oedipovského komplexu. Erikson (1964) věřil, že rozdíly mezi muži a ženami odpovídají morfologii odlišnosti pohlavních orgánů: Aktivní extroverze pro muže a pasivní introverze pro ženy. Moderní psychoanalytičtí teoretici stále zdůrazňují rozdíly a tvrdí, že ženy jsou více propojené než muži a více se začleňují, přičemž muži jsou více autonomní a více obdařeni individualitou (například: Chodorow, 1990; Miller, 1976).*“

Je známo, že ženy vykazují větší zájem o etiku péče a odpovědnost. Muži se naopak více zaměřují na etiku práva na základě spravedlnosti a poctivosti. Prince-Gibsonová a Schwartz (1998, s. 50) proto v článku analyzují další, feministickou literaturu a uvádí, že „*Kulturní feministické“ teorie předpokládají u žen „koncept vlastního já v souvislostech“ na rozdíl od mužů, kteří vykazují větší autonomii (např.: Scott, 1988). Podle teorie Gilliganové (1982) identifikující odlišnosti morálního vývoje, rozdíly ve zkušenostech z dětství vedou k různým řešením univerzálního morálního konfliktu mezi péčí a integritou:*“ Obecně lze k tomu dodat, že kritické ohlasy feministických badatelek a badatelů svádějí rozdíly mezi muži a ženami na strukturální podmínky, aniž by hlouběji zkoumali příčiny. Pokud se zastavíme nad předchozí citací, konkrétně „*rozdíly ve zkušenostech z dětství*“, a pohlédneme na feminní země, jako je například Norsko, pak již

samotná výchova v rodině ve feminní společnosti vede děti k tomu, aby jejich hodnoty a vzorce chování byly rovnoprávné pro ženy i muže.³⁰

Prince-Gibsonová a Schwartz (Tamtéž) docházejí k závěru, že struktura vztahů mezi typy hodnot se neliší v závislosti na pohlaví. Muži a ženy v jejich studii zřejmě vnímají tytéž vztahy konfliktu a kompatibility mezi jednotlivými typy hodnot. Toto zjištění naznačuje, že připisují podobné významy jednotlivým typům. Proto je opodstatněné provádět porovnání priorit přisuzovaných muži a ženami jednotlivým typům hodnot. Opět se tedy vracíme k prioritám, které zmiňuje i Hakimová.

3.7 Proměny hodnot s rostoucím vzděláním, věkem a úspěchem

V kapitole věnované výzkumu Hofstedeho byly pojednány již mnohokrát zmiňované kultury a různorodost vlivu vzdělání. V této souvislosti také Prince-Gibsonová a Schwartz (1998, s. 56) uvádí, že: „*Ve studiích napříč kulturami počet let vzdělání shodně předpovídá preferenci hodnoty nezávislosti oproti hodnotám konformity a tradice.*³¹ (Hofstede, 1982; Kohn a Schooler, 1983).“ Taktéž vliv vzdělání byl potvrzen. Se zvyšujícím se vzděláním klesá typ konzervace. Řeháková (2006, s. 122) testovala hypotézu, že s růstem vzdělání přibývá typu otevřeného změnám a ubývá typu konzervačního. Tuto hypotézu Řeháková založila na faktu, že čím lepší vzdělání, tím větší flexibilita, intelektuální otevřenost, tvořivost, zvědavost a také otevřenost k nerutinním ideám a aktivitám. Typ samostatnost, přesažení sebe sama, vzrůstá s úrovní vzdělání, přičemž největší nárůst můžeme pozorovat mezi lidmi s ukončeným středoškolským a vyšším stupněm vzdělání. (Schwartz, 2006, s. 10) Priority pro sebeřízení a dosažení vs. konformismus a tradice hodnot podporují setrvání v systému vysokého školství. Proto některé korelace mezi hodnotami a vzděláváním odrážejí vzájemný vliv. Na druhou stranu

³⁰ Připomeňme, že i The Global Gender Gap Report: 2013 vyzdvihuje severské země jako lídry v genderové oblasti v ekonomické participaci žen. K tomuto efektu dochází podle studie The Global Gender Gap Report v důsledku kombinace několika faktorů: míra participace pracovních sil ženy patří k nejvyšším na světě; mzdové rozdíly mezi ženami a muži patří k nejnižším na světě, a ženy mají dostatek příležitostí k rozvoji na vedoucí pozice. My však připomínáme závěry Hofstedeho, že je zde mnohaletá historie, kdy k základním hodnotám elit v těchto zemích patřily takové ctnosti, jako je péče o dobré mezilidské vztahy, o loď, o zboží. Jak již bylo zmíněno, v minulosti musely obce řídit ženy, zatímco muži byli vzdáleni na dlouhých cestách. (Srov. Hofstede, 2007, s. 125)

³¹ Hodnota tradice (*tradition*) reprezentuje tradiční způsoby chování, které se stávají symbolem skupinové solidarity, výrazem jedinečnosti skupiny a předpokládaným garantem jejího přežití. Často mají formu náboženských rituálů a norem chování. Motivačním cílem tradičních hodnot je respekt, oddanost a přijetí zvyků a ideálů, které ta která kultura nebo náboženství zavádí. (Srov. Řeháková, 2006, s. 110)

bylo zjištěno, že čím lepší vzdělání, tím méně konformizmu a vyznávání tradičních hodnot. Ačkoliv roste se vzděláním, typ posílení ega roste pouze do kategorie ukončeného středoškolského vzdělání. Prince-Gibsonová a Schwartz (1998, s. 56) navíc uvádí, že: *„Například na základních a středních školách dívky mohou být k rozvoji intelektuální otevřenosti podporovány méně silně než chlapci (Kohn a Schooler, 1983) a výběr studia v rámci vysokoškolského vzdělání pravděpodobně souvisí s intelektuálními hodnotami. Pokud je tomu tak, pak předpokládané rozdíly mezi pohlavími ve stimulaci, samostatnosti, konformizmu a tradici mohou existovat pouze u méně vzdělaných skupin a nikoliv u jedinců s vysokoškolským vzděláním.“*

Při zkoumání vlivu vzdělání na hodnotovou orientaci Řeháková (2006, s. 124) pracovala s daty respondentů nad 25 let, kdy tento věk považovala za takový, v němž je již ukončeno formální vzdělání, které by se posléze již nemělo zásadně měnit. Hypotéza Řehákové, že *„S růstem vzdělání přibývá typu otevřeného ke změnám a ubývá typu konzervačního“* podle jejích výsledků *„platí ve všech zemích jen v té části, která se týká konzervačního typu. Zastoupení tohoto typu skutečně rychle klesá s rostoucím vzděláním. O typu otevřeného změnám můžeme říci společně pro všechny země jen to, že v žádné zemi se jeho zastoupení s rostoucím vzděláním nezmenšuje.“* Kromě Švýcarska a Nizozemska, kde se zastoupení tohoto typu s růstem vzdělání nemění, mají v případě ostatních zemí, u zastoupení typu překročení sebe sama, tendenci se zvětšovat s rostoucím vzděláním. O zastoupení typu posílení ega nepozorujeme, že by jeho zastoupení s rostoucím vzděláním výrazně klesalo, někde je spíše neměnné, v Nizozemsku, Norsku a v Irsku roste.

Je patrné, že hodnoty nejsou jen „pasivními příjemci vlivů“. Hodnoty lidí mají vliv na úroveň dosaženého vzdělání, přičemž - jak bude podrobněji pojednáno v této kapitole - vliv vzdělání na hodnoty je též výraný. Kromě toho, že vzdělání pozitivně koreluje s hodnotami úspěchu, Schwartz (2006, s. 10) dále zmiňuje očekávané pozitivní korelace mezi počtem let formálního vzdělávání a stimulačními hodnotami a dále autonomií ve srovnání s negativní korelací konzervativních hodnot, jako jsou tradice a hodnoty bezpečí. To připouští i Řeháková. Zkušenosti spojené se získáním vzdělání přispívají podle Schwartze (Tamtéž) ke zvýšení otevřenosti člověka vůči činnostem důležitým pro stimulaci hodnot a nestandardním myšlenkám. Vzájemný vliv má rovněž pro mnoho dalších životních okolností, které zase mají vliv na hodnoty.

Propojení vzdělání s hodnotami je podle Schwartze (Tamtéž) převážně lineární, s výjimkou hodnot univerzalizmu, které jsou zásadně vyšší mezi univerzitními studenty.

To může být odrazem jak rozšiřování obzorů, které univerzity poskytují, tak i tendence u těch jedinců, kteří kladou velký důraz na hodnoty univerzalizmu, aby se snažili získat vysokoškolské vzdělání. Hodnotové priority také mimo jiné ovlivňují to, zda rozvíjíme konkrétní schopnosti, vybíráme konkrétní práci, příležitosti, přátele a cestování. Podle Schwartze (Tamtéž) tyto volby výběru hodnot založených na pořadí, vytvářejí životní podmínky, kterým pak přizpůsobujeme naše hodnoty. Prince-Gibsonová a Schwartz (1998, s. 56) navíc zdůrazňují, že priority hodnot posilují nasměrováním lidí do profesních rolí v závislosti na úrovni vzdělání. Dokonce tak, že vzdělávací zkušenosti a příležitosti, které vzdělání přináší, mohou být odlišné pro muže a pro ženy. To vysvětluje již zmiňované proměny priorit žen po narození dítěte. Zde se proto krátce zastavme zpět u Hakimové, ta v případě preferenční skupiny pracovně a kariérně orientovaných žen upozorňuje, že priority velké části žen, které se považují za orientované na práci a kariéru, se mění po narození dětí. Děti se stávají zdrojem hodnot, pocitu odpovědnosti, potřeba vytvořit pro ně bezpečné zázemí.

Zvyšující se kompetence být schopen vyrovnat se se životem, které si lidé osvojují ve vzdělávacím procesu, mohou také snižovat důležitost hodnot bezpečí. Lidé jsou ochotni podstupovat větší rizika, což vyšší pracovní pozice obnáší.

Pojďme nahlédnout na další principy, které organizují strukturu hodnot. Řeháková (2006, s. 108) cituje Schwartze: „*Schwartz [2005a] přichází s dalšími principy, které organizují strukturu hodnot. Vztahy hodnot k úzkosti a strachu jsou jedněmi z nich. Hodnoty jako konformismus, tradice, bezpečnost a moc představují možnost jak se vypořádat se strachem a úzkostí.*“ Klíčem k úspěchu je motivace. Neúspěch je pro některé zdrojem informací, jak příště dělat věci lépe, pro jiné znamená strach z dalších aktivit. Hodnoty jako bezpečí, konformita, tradice a moc jsou zřejmě ve spojení se strachem a úzkostí. Cyklus úspěchu je jasný: pokusit se dosáhnout cíle, při úspěchu zkusit více, další cíl, při neúspěchu zkusit něco jiného. Vzdělávací zkušenosti pomáhají v pocitu sebedůvěry, porozumění souvislostem, což oslabuje pocity strachu a nebezpečí a navíc jsou vzdělávací zkušenosti určitou výzvou proti pouhému slepému přejímání norem chování, očekávaných hodnot a tradic, a tím podkopávají konformitu a tradiční hodnoty.

Lidé se snaží vyhnout konfliktům (definujícím cílem hodnoty konformismus je sebekázeň v jednání, u kterého by bylo pravděpodobné, že by mohly ohrozit ostatní, nebo porušit očekávání či normy), chránit současný řád (motivačním cílem tradičních hodnot je respekt, oddanost a přijetí zvyků a ideálů, motivačním cílem hodnoty bezpečnost je

harmonie a stabilita i bezpečnost vztahů a společnosti) nebo převzít aktivní kontrolu nad strachem (motivačním cílem hodnoty moc je dosažení statusu prestiže, kontrola nad lidmi a zdroji).

Pokud jde o úspěch, zajímají nás hodnoty jako benevolence, univerzalismus, stimulace, sebeurčení a hédonismus vyjadřují motivaci, která je osvobozena od strachu a úzkosti. Jedním ze způsobů, jak kontrolovat strach a úzkost, je dosažení sociálního standardu a současně může být potvrzením způsobilosti, kapacity. Řeháková (2005) uvádí, že Schwartz na základě výsledků faktorové analýzy doložil, že je možné kombinovat hodnoty, které sousedí, ve vyšší typy. Tento přístup dává výzkumníkům možnost vytvořit typy vyššího řádu, což je užitečné pro námět výzkumu. Podmínkou však je, že tyto typy jsou vytvořeny z hodnot nižšího řádu. Řeháková uvádí příklad, že je možné kombinovat univerzalismus a sebeurčení tak, aby se vytvořila „intelektuální otevřenost“ jako typ, dalším příkladem je, že z moci a bezpečí se může stát „kontrola nad nejistotou“. Kohn & Schooler 1983 (In: Schwartz, 2006, s. 10) uvádí: „*Vzdělávací zkušenosti pravděpodobně podporují intelektuální otevřenost, flexibilitu a širší pohledu zásadní pro vlastní směřování hodnot.*“ Pokud se lidé v dosahování svých cílů cítí nejistě a v ohrožení, jednají negativně. Naopak pokud lidé tuší příležitost k dosažení svých cílů, automaticky jednají pozitivně, mají afektivní reakce na jednání, které jim může být ku prospěchu a dosažení cíle. Schwartz (2006, s 13) k tomu uvádí, že lidé hodnoty více oceňují subjektivně do té míry, že podporují dosažení hodnotných cílů. Lidé, kteří si cení hodnotu stimulace, budou pravděpodobně přitahováni náročnými pracovními nabídkami, zatímco lidé, kteří si cení bezpečí, mohou stejnou pracovní nabídku shledávat jako ohrožující a neatraktivní. Hodnoty vnímané jako vysoce prioritní jsou zásadní pro koncept vlastního sebepojetí (vlastního ega). Pocit ohrožení při dosahování hodnot spouští negativní emoční odpověď.

Myslíme-li na úspěch v kariéře, heterogenita žen je dána také heterogenitou hodnot. Jedna žena tak může využít pracovní nabídku pro směřování k vlastní nezávislosti, jiná se přizpůsobí omezením v rámci svého společenského života. Každá z nich si definuje situaci s ohledem na své vlastní, pro ni samu subjektivně důležité hodnoty. Každá interpretace tedy naznačuje, že rozdílnost jednání je žádoucí. Schwartz (2006, s 13) proto dodává, že existuje vliv hodnot na pozornost, vnímání a interpretaci dění v různých situacích. Hodnoty s vysokou prioritou jsou chronickými cíli, které nasměrují člověka, aby hledal a bral vážně ty aspekty situace, které jsou relevantní vůči cílené hodnotě. Pokud jde o priority hodnot (jež zmiňuje i Hakimová) ty také ovlivňují váhu, kterou lidé přiřazují každé hodnotě. I

když obě ženy z výše uvedeného příkladu uznávají stejné příležitosti a stejná omezení přímo související s hodnotou, váha, kterou hodnotám dávají, se bude lišit v závislosti na jejich vlastních prioritách v žebříčku hodnot.

Hodnotové priority nemohou zvrátit tok času a jen zřídka vedou ke změnám pohlaví. Priority v podobě snahy zachovat současný stav a nezávislost versus hodnoty podporující přizpůsobit se pravděpodobně skutečně hrají svou roli v rozhodnutí podstoupit operaci vedoucí ke změně pohlaví. Úspěch, moc, hedonismus nebo stimulační hodnoty mohou motivovat jedince k podstoupení kosmetické operace s cílem bojovat proti známkám stárnutí. Ale hodnoty lidí skutečně ovlivňují úroveň vzdělání, které tito lidé získají; priority jako nezávislost a úspěch versus konformita a tradice podporují houževnatost při vysokoškolském studiu. A tak korelace mezi hodnotami a vzděláním jsou odrazem recipročního vlivu. Reciproční vliv v sobě skrývá také mnoho ostatních životních okolností, které mají na hodnoty vliv. Naše hodnotové priority ovlivňují, zda budeme rozvíjet určité schopnosti, vybírat si určité přátele, kolegy, pracovní místa a zda zvolíme určité příležitosti k cestování, nebo zda dokonce změním nastavení svých priorit, pokud se týká různých politických, ekonomických nebo náboženských systémů. Takový výběr založený na hodnách naopak vytváří životní okolnosti, kterým následně přizpůsobíme naše hodnoty.

Vzdělávací zkušenosti podle všeho zásadně podporují intelektuální otevřenost, flexibilitu a šíří pohledu pro hodnoty spojené se samostatností.³² Například potřeba příslušnosti se pravděpodobně zvyšuje u mužů počínaje středním věkem a hodnoty moci a úspěchu. Mezi ženami se tato motivace podle všeho mění méně výrazně v průběhu života.

Pro nás jsou důležité nejen hodnoty spojené s rostoucím vzděláním, ale také hodnoty měnící se s přibývajícím věkem. Například Řeháková (2006, s. 122) testovala hypotézu, že se „zastoupení konzervačního typu a typu překročení sebe sama zvětšuje s přibývajícím věkem. Zastoupení typu otevřenost změně a posílení ega se s přibývajícím věkem zmenšuje.“ Řeháková předpokládala, že: „čím jsou lidé starší, tím více jsou zakořeněni v sociálních sítích, tím více se drží navyklých vzorců chování, a tím méně jsou vystaveni změnám a novým výzvám.“ Předpokládala, že s přibývajícím věkem lze očekávat nárůst konzervačního typu a úbytek typu otevřeného změnám. V okamžiku, kdy lidé

³² Definujícím cílem hodnoty samostatnost (*Self-Direction*) je nezávislost myšlení a výběru jednání, tvořivost, zvědavost. Motivační typ byl odvozen z potřeb kontrolovat a ovládat a z potřeby autonomie a nezávislosti. (srov. Řeháková, 2006, s. 109)

dosáhnou stabilního postavení v zaměstnání a založí rodinu, přestávají se soustředit jen sami na sebe a začínají se více starat o blaho ostatních. Opět však autorka konstatuje, že mezi zeměmi existují velké rozdíly.

Řeháková (2006, s. 123) k první části hypotézy, totiž že: „*Zastoupení konzervačního typu a typu překročení sebe sama se zvětšuje s přibývajícím věkem*“ uvádí, že ve všech zemích sledujeme, že s rostoucím věkem přibývá prvního (konzervace) a ubývá druhého (překročení sebe sama) a růst, respektive pokles, nejsou stejné ve všech zemích. Podle Řehákové je pro zastoupení typu překročení sebe sama převažujícím modelem nejprve růst a pak pokles s různou intenzitou v různých zemích. Pro druhou část hypotézy „*Zastoupení typu otevřenost změně a posílení ega se s přibývajícím věkem zmenšuje*“ nenachází Řeháková podporu v datech sledovaných zemí. Konstatuje, že ve většině zemí je největší zastoupení typu posílení ega ve věkové kategorii 16–34 let a nejmenší ve věkové kategorii 65+.

Pokud jde o genderové analýzy hodnot, pak Prince-Gibsonová a Schwartze(1998, s. 56) uvádí příklad, že zatímco se mezi ženami motivace potřeba příslušnosti podle všeho mění méně výrazně v průběhu života, u mužů se potřeba příslušnosti pravděpodobně zvyšuje počínaje středním věkem a hodnoty vedoucí k dosažení moci a úspěchu se snižují. Samozřejmě, že předpokládanou vyšší důležitost hodnot moci a úspěchu u mužů a hodnot benevolence u žen lze nalézt u mladších lidí.

Křivohlavý (1994, str. 39) hovoří o tzv. cirkulární kauzalitě: „*podle toho, jaký je to člověk, jak je zralý či nezralý, volí si určité hodnoty a tyto hodnoty poté ovlivňují buď jeho další cestu zrání, nebo ustrnutí.*“ Cirkulární kauzalita je založena na předpokladu, že nejen změna A ovlivňuje B, ale i nastalá změna B ovlivňuje A. Hodnoty se v průběhu celého života utvářejí dlouhodobým působením činitelů prostředí, výchovy a vzdělání a společenských činitelů. V tom případě přestává být důležité, zda nastala dříve změna A a způsobila změnu B, nebo tomu bylo obráceně.

4 ANALYTICKÁ ČÁST

V této části sledujeme tři hlavní cíle:

1. Analýza ekonomických stránek rodičovství v době studia

- a) Na empirických datech převážně z mezinárodních statistik doložit existenci trendů, jimiž jsme se zabývali v první části, tj. zejména:
 - růst podílu žen dosahujících vysokoškolského vzdělání,
 - růst vzestupné vzdělanostní mobility v generacích žen,
 - zvyšování ekonomické návratnosti vysokoškolského vzdělání u žen.
- b) Na datech MŠMT z matriky studentů SIMS (Stav matriky ke 20. 1. 2014) ukázat věkovou strukturu studentů a odůvodněnost vážně se zabývat faktem rodičovství při studiu.
- c) Na datech z výběrového šetření EU-SILC ukázat růst počtu studujících žen s dítětem a příjmovou situací „studentských domácností“ s dítětem.
- d) S využitím unikátního šetření studentů EUROSTUDENT 2009 ukázat zdroje příjmů studentů a studentek s dítětem, alokaci času věnovaného studiu a výdělečné činnosti a subjektivní vnímání podmínek pro studium s dítětem.

2. Analýza vlivu kulturních rozdílů na úrovni zemí

- e) Na sekundárních datech ověřit, zda existují vnější bariéry při rozhodování žen na úrovni kultur a společností tak, jak tyto makro dimenze formuloval Hofstede.
- f) S využitím dat z Evropského sociálního výzkumu (European Social Survey), konkrétně z jeho druhé vlny (ESS2, 2004), Hofstedeho skóre individualismu a kolektivismu a dále feminity a maskulinity,³³ v komparaci s daty z The OECD Employment Outlook (2000-2013), týkajícími se flexibility práce, ukázat korelace mezi pracovní-kariérními orientacemi žen na jedné straně a uvedenými kulturními dimenzemi.
- g) S využitím dat World Economic Forum týkajících se délky mateřské dovolené v jednotlivých zemích³⁴ a Hofstedeho skóre feminity a maskulinity ukázat korelace mezi pracovní-kariérními orientacemi žen na jedné straně a uvedenými dimenzemi působícími na makroúrovni.

³³ Data o indexech individualismu (Hofstede, 2007, s. 68) a data o indexech maskulinity (Tamtéž, s. 98).

³⁴ World Economic Forum: The Global Gender Gap Report: 2013, s. 66-85.

3. Analýza vlivu hodnotových orientací: propojení individuální a systémové úrovně, propojení vztahů mikro a makroúrovně v kontextu stupně vzdělání

- h) teoreticky i empiricky propojíme preferenční teorii Hakimové (1998, 2000, 2002, 2003, 2004, 2006) s teorií hodnot Schwartz (1992, 1994, 1996, 1997, 2004, 2006a, 2006b.)
- i) provedeme analýzu dat z Evropského sociálního výzkumu, konkrétně jeho druhé vlny (ESS2), a odpovíme tak na první výzkumnou otázku, tj. do jaké míry mají preference žen v oblasti pracovní uplatnění a kariéry oporu ve struktuře hodnot a hodnotových orientacích žen.
- j) S tím souvisí otázka, jak se na tomto hlubším zakořenění preferencí a konceptu životního úspěchu podílí dosažené vzdělání. I na tuto otázku odpovíme na základě analýzy dat z dat z Evropského sociálního výzkumu.

4.1 Analýza ekonomických stránek rodičovství v době studia - mikro dimenze vysokoškolaček

Hlavní výzkumnou otázkou této analýzy je, zda lze v dostupných výzkumných a statistických datech nalézt argumenty, o něž by bylo možné opřít strategii vytváření podmínek pro mateřství v průběhu studia.

Jsme si vědomi toho, že poměrně robustní trendy, k nimž růst podílu žen dosahujících vyššího vzdělání a konsekventně i podíl žen, jimž se rodí děti již v průběhu studia, nelze výrazně ovlivnit, a to žádným směrem. Sociální inženýrství by zde, stejně jako v jiných oblastech, nebylo namístě. Postavíme-li však doporučení směřující k řešení některých problémů a potenciálních konfliktů na evidenci, budeme schopni těmto problémům a konfliktům čelit efektivněji. Z toho hlediska tedy otázka zní, zda lze vytvářet takové podmínky, aby konflikt rolí vznikající souběhem studia a mateřství nevedl ke ztrátám na lidském kapitálu a k finančnímu „trestání“ za mateřství, aniž bychom přitom zakládali z dlouhodobého hlediska neúnosně velkou zátěž státního rozpočtu?

Hlavní výzkumnou otázku můžeme dekomponovat do následujících **dílčích otázek**:

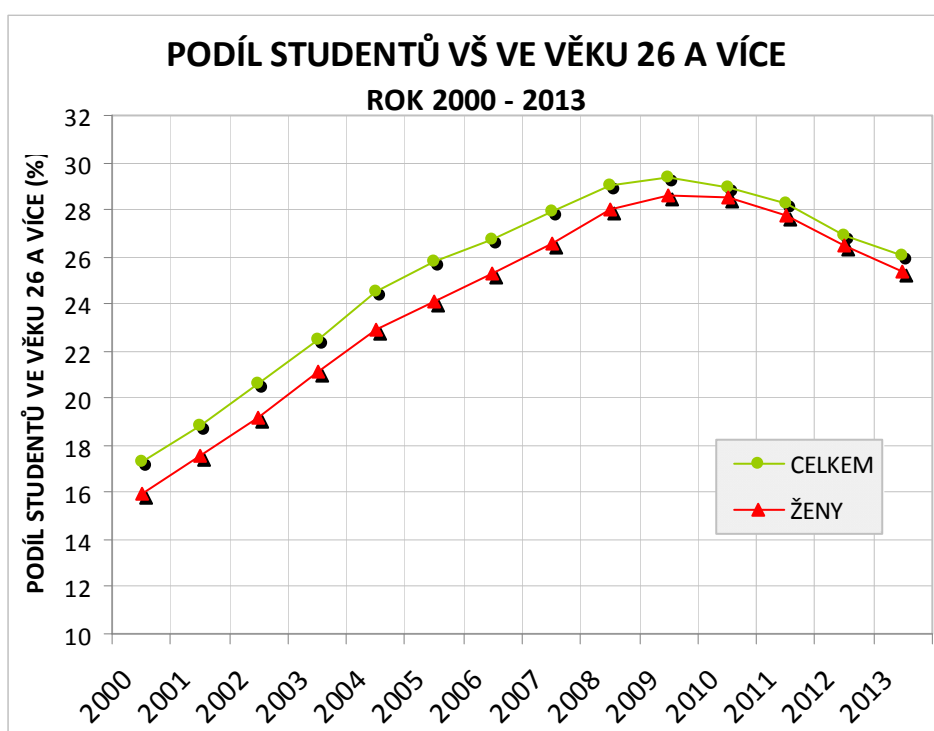
1. Jaká je věková struktura studentů a absolventů vysokých škol?
2. Jak dynamický je vývoj vzdělání žen ve srovnání s muži?
3. Jaký je podíl žen na studujícím počtu studentů v mezinárodním srovnání?
4. Jak se vyvíjí počet studujících rodičů v ČR v posledních letech?
5. Jak se rodičovství v době studia projevuje na finanční situaci rodin s dětmi?

6. Jak se rodičovství v době studia projevuje na podmínkách pro studium (čas věnovaný studiu a výdělečné činnosti)?
7. Jak se liší domácí rozpočty studentů s dětmi od rozpočtů bezdětných studentů?
8. Je dítě možnou příčinou nedokončení studií?

4.1.1 Jaká je věková struktura studentů a absolventů VŠ?

V teoretické části v kapitole věnované netradičním studentům, studujícím rodičům, jsme se podrobně zabývali problémy, se kterými potýkají. Jednalo se bohužel pouze o kvalitativní výzkumy.

Obrázek 3 - Podíl studentů VŠ ve věku 26 a více let, vývoj 2000 – 2013 všechny formy studia



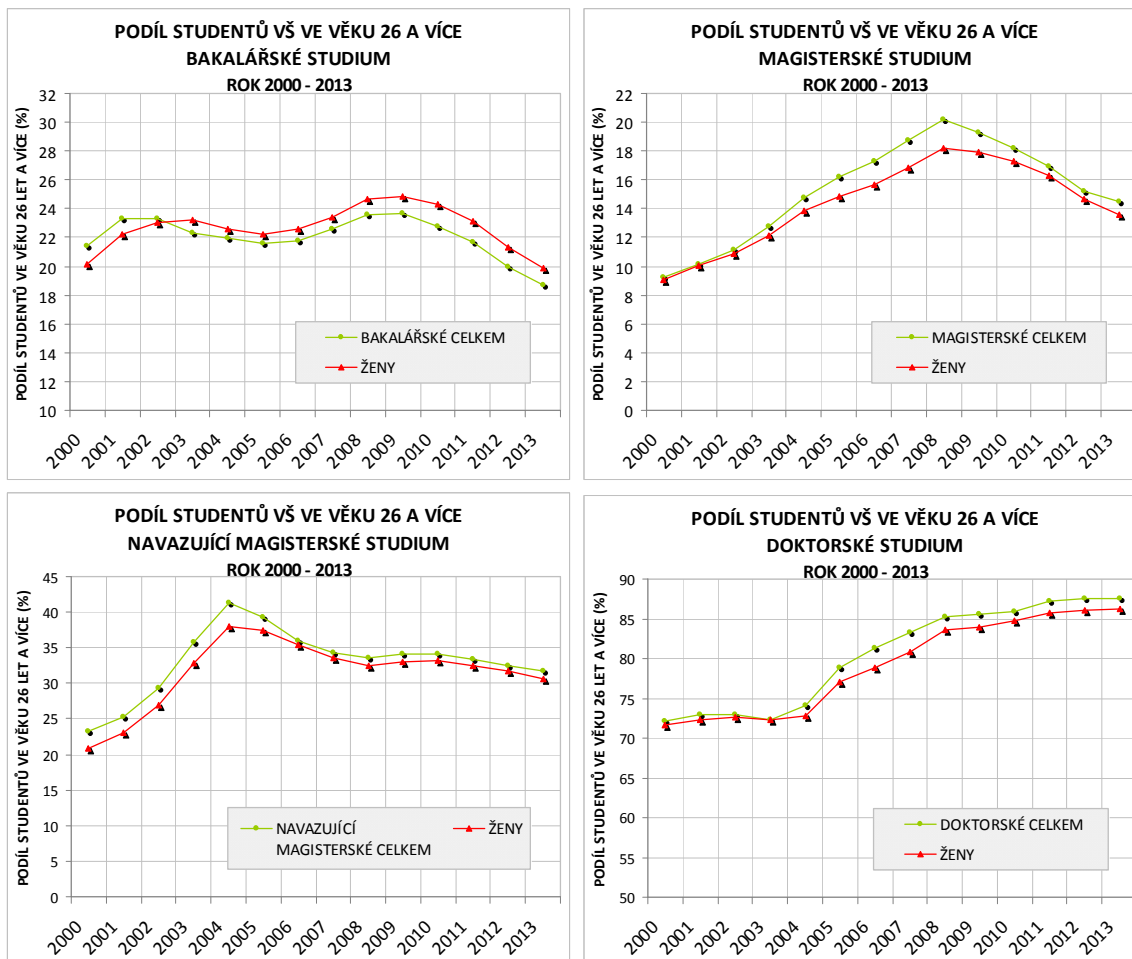
Zdroj: Zdroj: Samostatně zpracováno

Data věková struktura studentů: MŠMT, publikované informace vycházejí z dat SIMS (2000-2013 podle stavu matriky studentů k 20. 1. 2014)

Otázka na věkovou strukturu studentů v rámci této analýzy rodičovství v době studia je na místě v genderovém rozložení. Jak ukazují aktuální data z matriky studentů, byť vývoj v letech 2000 - 2013 pokud jde o podíl studentů starších 26 let v posledním

období klesá, je stále natolik vysoký, že má smysl se zabývat otázkou věkové hranice pro nárok na sociální podporu při studiu, pokud jde o netradiční studenty, studující rodiče.

Obrázek 4 - Podíl studentů VŠ ve věku 26 a více let vývoj 2000 – 2013 vybrané formy studia



Zdroj: Zdroj: Samostatně zpracováno

Data věková struktura studentů: MŠMT, publikované informace vycházejí z dat SIMS (2000-2013 podle stavu matricy studentů k 20. 1. 2014)

Přestože vývoj ve věkové struktuře 26+ zaznamenává v posledních letech pokles, což může znamenat, že trh tzv. „odložené poptávky“³⁵ po vysokoškolském studiu je už nasycen, přičemž současně klesá demografická křivka, z uvedeného obrázku je patrné, že

³⁵ Podle Centra pro zjišťování výsledků vzdělávání (CERMAT) více než polovinu uchazečů o vysokoškolské studium tvoří studenti, kteří se ke studiu na vysoké škole nehlásí z posledního ročníku svého středoškolského studia. V odborném slangu se těmto studentům říká "odložená poptávka", kterou tvoří např. studenti vysokých škol kteří se rozhodli studovat vysokou školu jako uchazeči ze zaměstnání nebo uchazeči, kteří nezačali studium bezprostředně po maturitě, ať už ze zdravotních, cestovních či pracovních důvodů. (zdroj: <http://www.novamaturita.cz>).

existují empirické důvody pro legislativní změny. Jak jsme uváděli v teoretické části, definice studenta se v sociální legislativě za 46 let nezměnila. Podívejme se na následující vybrané obrázky podíl studentů 26+ podle formy studia.

Obrázky, které ukazují podíl studentů 26+ podle formy studia, jasně vypovídají o tom, že existují empirické důvody pro to, aby se sociální politiky zajímaly o finanční podmínky studentů rodičů a přehodnotily definici studenta jako nezaopatřeného dítěte. Od roku 1968³⁶ je studentem „*nezaopatřené dítě soustavně se připravující na budoucí povolání*“.³⁷ Samotný výraz soustavně nereflektuje změny, které přinesl Boloňský proces, který umožnil přerušit mezi jednotlivými stupni vzdělání. Definice ale ani nepočítá s tím, že studenti vysokých škol jsou dospělými lidmi, kteří mohou mít vlastní děti. I tomuto opomíjenému problému netradičních studentů – studujících rodičů jsme se věnovali v samostatné kapitole.

Pokud jde o jednotlivé formy studia, nejvyšší věk samozřejmě zaznamenáváme u studentů doktorského studia, kteří mají nárok na daňové úlevy až do věku 28 let, stát ale za ně již od 26 let není plátcem zdravotního pojištění. Není ale také bez zajímavosti poměrně vysoký podíl studentů ve věku 26 let a více v magisterském a navazujícím magisterském studiu.

Prodlužující se doba setrvání ve vzdělávacím systému, svoboda v rozhodování, kterou studenti mají, možnosti a příležitosti, které se jim otvírají mají však i své stinné stránky. Tyto příležitosti se totiž často dostávají do rozporu s biologickými požadavky přírody. Obdobím, které je nejvhodnější i pro vznik mateřství je přibližně mezi dvaceti a pětadvaceti lety. Jistě, ženy jsou plodné výrazně déle a vývoj zdravotnictví tuto dobu ještě prodlouží. Mladší matka je ale flexibilnější, protože příroda biologicky organismus ženy vybavila tím, že v určitém věku dozrává k určitým rolím. O emočním biologickém nastavení ženy pro roli matky (což ji v mládí handicapuje v roli profesní) jsme se zmiňovali v teoretické části. Oddalování mateřství tak vede z biologického hlediska k řadě komplikací jak pro ženu, tak pro dítě.

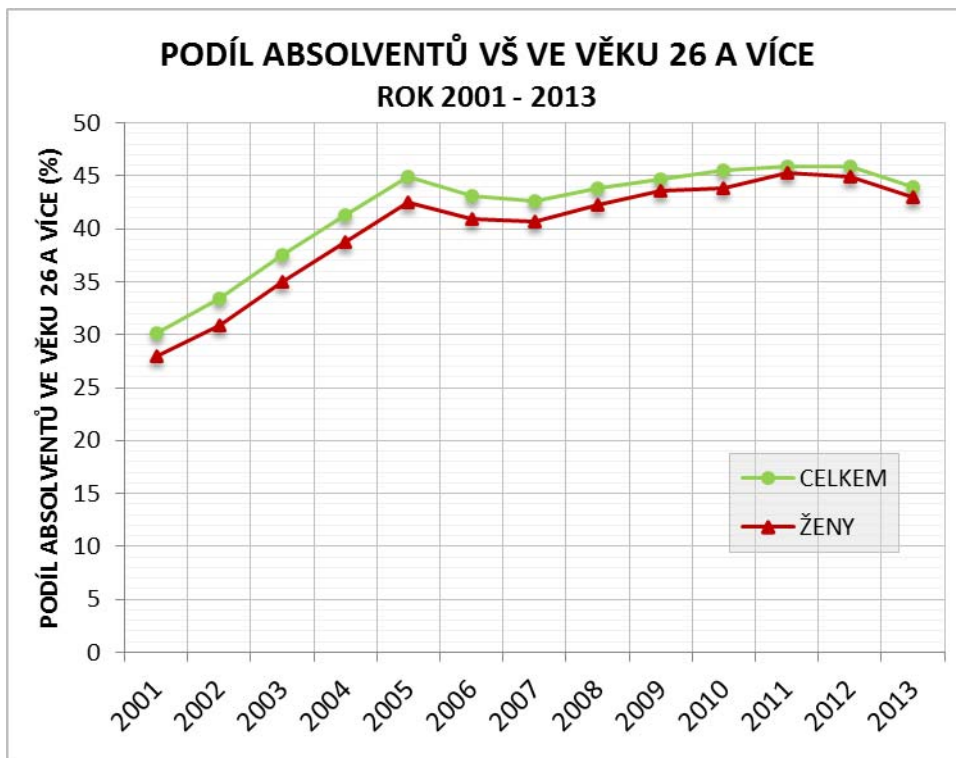
Na následujícím obrázku nás bude zajímat podíl absolventů vysokých škol ve věku 26 let a více. Podíl absolventů ve věku 26+ nás zajímá z několika důvodů. Je to věk, kdy tito mladí lidé již mohou mít děti, ale protože po absolutoriu mají málo praxe, je pro ně

³⁶ Věková hranice 25 let pro nezaopatřené dítě z roku 1956 byla po 12 letech v roce 1968 zvýšena na 26 let v souvislosti s prodloužením povinné školní docházky z 8 na 9 let.

³⁷ Srov. § 11 až 15 Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

prioritnější získat první zaměstnání, než založit rodinu. Důvodům odkládání mateřství jsme se podrobně věnovali v teoretické části. Čím později však mají ženy děti, tím jich mají méně. Kariérní přestávka pravděpodobně způsobuje propad kompetencí žen, což bylo v teoretické části rovněž rozsáhle zmiňováno.

Obrázek 5 - Podíl absolventů VŠ ve věku 26 a více let, vývoj 2001 – 2013, všechny formy studia



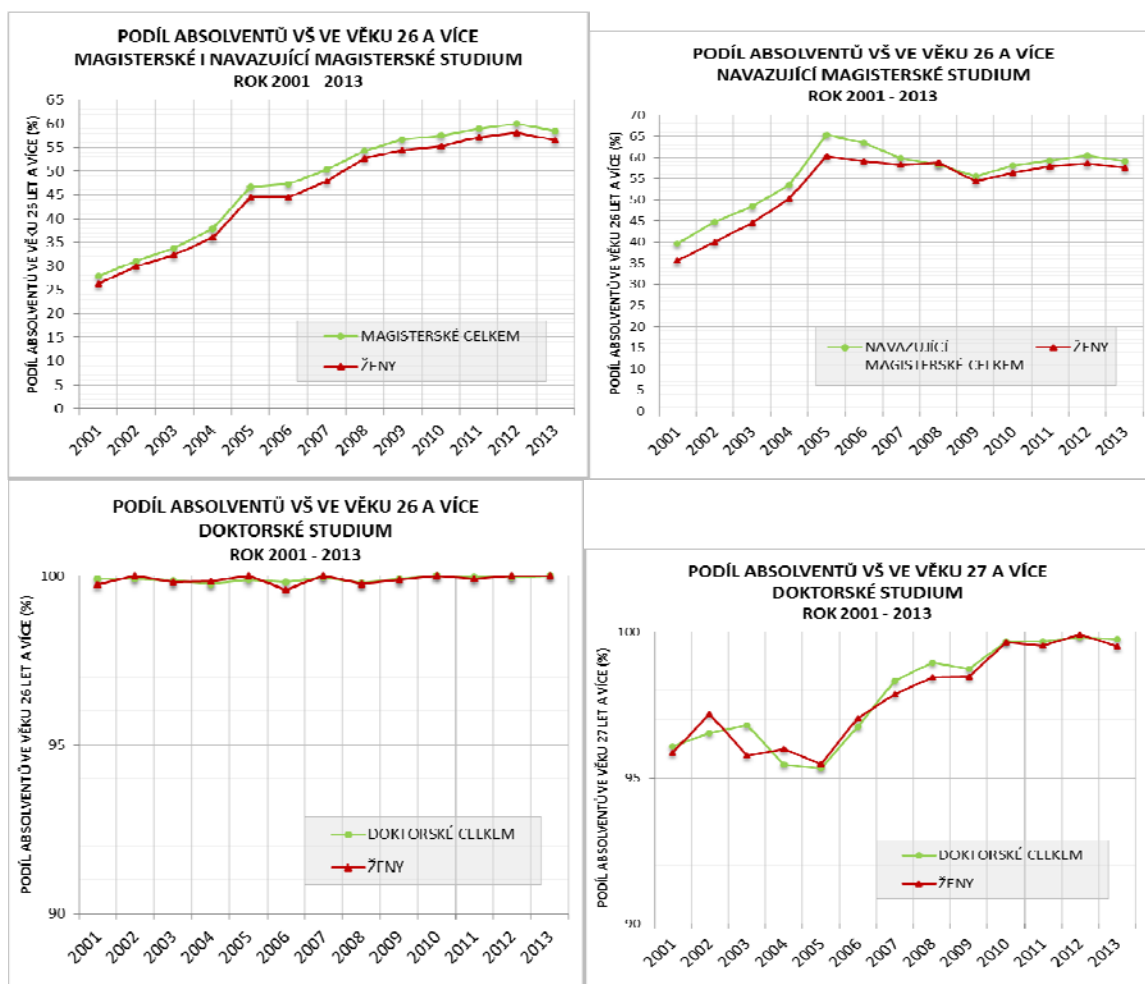
Zdroj: Zdroj: Samostatně zpracováno

Data věková struktura absolventů: MŠMT, publikované informace vycházejí z dat SIMS (2000-2013 podle stavu matriky studentů k 20. 1. 2014)

Protože je v současné době vysoký podíl absolventů, kteří vstupují na trh práce ve věku, kdy již sami mohou mít děti, budou nás v následujících obrázcích zajímat vybrané formy studia. Opět samozřejmě, co se týče věku vedou absolventi doktorského studia, nicméně podíl studentů, kteří absolvují ve věku 26 a více let, je poměrně vysoký. Jsou to studenti, kteří již nemají nárok být státními pojištěnci veřejného zdravotního pojištění. Současně jsou ve věku, kdy sami mohou mít děti. Z uvedených zjištění proto můžeme učinit předběžný závěr, že existují pádné důvody pro to, aby se veřejné politiky státu zajímaly o studenty vysokých škol jako potencionální rodiče a nabídly jim takovou formu

sociální pomoci, která jim usnadní sladování studia, práce na částečný pracovní úvazek a rodičovských povinností.

Obrázek 6 - Podíl absolventů VŠ ve věku 26 a více let, vývoj 2001 – 2013, vybrané formy studia

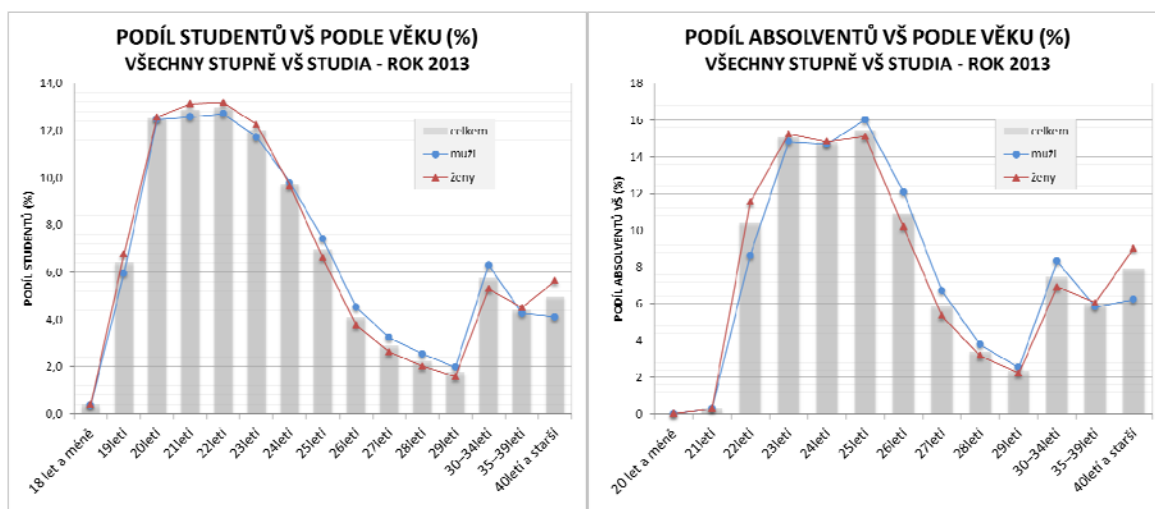


Zdroj: Samostatně zpracováno

Data věková struktura absolventů: MŠMT, publikované informace vycházejí z dat SIMS (2000-2013 podle stavu matriky studentů k 20. 1. 2014)

Zaměříme-li se na poslední rok 2013, za který jsme získali data z matriky studentů a na genderové rozložení ve věkové struktuře, můžeme konstatovat, že zejména u žen je patrný výkyv oproti mužům ve věkové kohortě 35-40 let. V levém obrázku jde o genderové rozložení a podíl studentů vysokých škol podle věku za všechny stupně vysokoškolského studia v roce 2013, v pravém obrázku totéž, ale jde o podíl absolventů v témže roce, rovněž všechny stupně studia.

Obrázek 7 - Podíl studentů a absolventů VŠ v roce 2013 všechny formy studia



Zdroj: Samostatně zpracováno

Data věková struktura studentů v roce 2013: MŠMT, publikované informace vycházejí z dat SIMS (2000-2013 podle stavu matriky studentů k 20. 1. 2014)

Shrnutí analýz dat MŠMT

Analýzy dat MŠMT z matriky studentů SIMS ukázaly věkovou strukturu studentů, z níž vyplývá, že existují oprávněné důvody zabývat se podmínkami rodičovství při studiu, a to jak z pohledu univerzitní kultury, tak zejména z pohledu sociálního systému, který by měl vytvořit důstojné finanční podmínky pro studující matky.

Návratnost sociální investice do finanční pomoci studujícím matkám v průběhu vzdělávání bude výhodná jak pro studující matky v podobě nižšího trestu za mateřství, tak pro stát v podobě odvodů z mezd v době, kdy by jinak byla žena státním pojištěncem veřejného zdravotního pojištění a čerpala by sociální mateřské a posléze rodičovské dávky.

V následující otázce nás proto dále zajímá, jak dynamický je vývoj vzdělání žen, a to zejména ve srovnání s muži.

4.1.2 Jak dynamický je vývoj vzdělání žen ve srovnání s muži?

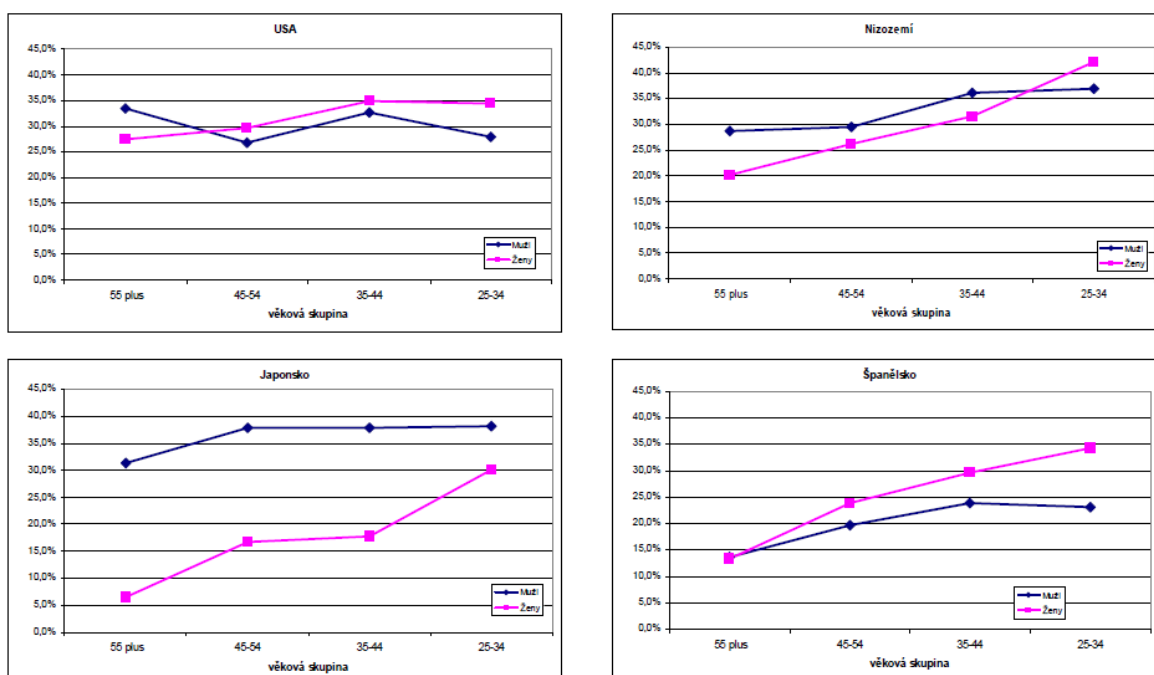
V souvislosti se stoupajícím počtem vysokoškolaček není bez zajímavosti otázka, jak se tento trend projevil ve vývoji vzdělanostní mobility, hlavně v generacích žen (tj. mobilita matka – dcera). Zajímají nás proto v následující přehledné tabulce podíly jedinců dosahujících vysokoškolského vzdělání v zemích OECD podle věku.

Tabulka 7 - Podíly jedinců dosahujících vysokoškolského vzdělání v zemích OECD podle věku (v %)

		55 a více	45-54	35-44	25-34
Rakousko	Muži	10,0	12,5	14,0	14,9
	Ženy	5,5	7,9	12,5	16,5
Kypr	Muži	16,2	19,7	23,8	35,0
	Ženy	9,8	16,1	20,6	44,4
Česká republika	Muži	17,8	15,3	19,9	19,0
	Ženy	9,2	14,7	16,1	33,9
Dánsko	Muži	15,5	15,6	21,8	25,4
	Ženy	9,2	11,4	23,3	33,1
Estonsko	Muži	20,3	22,9	22,9	19,5
	Ženy	24,7	25,5	28,6	33,8
Finsko	Muži	14,3	18,9	29,0	31,8
	Ženy	15,0	23,4	38,9	51,8
Francie	Muži	11,7	14,6	19,8	22,9
	Ženy	12,3	14,7	27,5	27,1
Německo	Muži	25,4	22,0	20,5	21,6
	Ženy	13,8	17,2	20,5	25,0
Irsko	Muži	11,8	11,7	20,9	27,1
	Ženy	9,5	17,3	25,3	32,2
Itálie	Muži	8,0	8,6	11,3	19,2
	Ženy	7,7	8,9	17,2	26,5
Japonsko	Muži	31,4	37,9	37,9	38,2
	Ženy	6,6	16,8	17,8	30,1
Korea	Muži	15,7	23,9	33,1	35,6
	Ženy	5,5	12,1	24,7	37,5
Nizozemí	Muži	28,7	29,6	36,1	37,0
	Ženy	20,2	26,2	31,6	42,2
Norsko	Muži	30,6	27,4	38,9	33,4
	Ženy	26,3	32,8	47,8	52,8
Polsko	Muži	13,9	15,4	26,4	40,2
	Ženy	15,3	26,8	33,3	51,9
Ruská federace	Muži	28,3	27,7	38,8	33,7
	Ženy	26,7	34,4	43,9	49,7
Slovensko	Muži	15,2	18,0	19,1	24,5
	Ženy	13,2	19,4	25,4	32,0
Španělsko	Muži	13,7	19,7	24,0	23,2
	Ženy	13,4	24,0	29,7	34,3
Švédsko	Muži	16,0	17,3	22,5	25,1
	Ženy	17,7	24,4	35,2	39,0
USA	Muži	33,4	26,8	32,6	28,0
	Ženy	27,4	29,7	34,8	34,4
Anglie (UK)	Muži	19,0	23,0	29,2	36,0
	Ženy	14,2	21,5	30,4	35,0
Severní Irsko (UK)	Muži	14,0	20,1	23,0	26,3
	Ženy	9,4	15,4	26,7	33,8
Belgie	Muži	14,8	17,0	20,3	20,7
	Ženy	7,2	11,4	16,3	25,2

Zdroj: PIAAC. Země OECD participující na projektu OECD PIAAC, vlastní výpočty.

Obrázek 8 - Podíly jedinců dosahujících vysokoškolského vzdělání v zemích OECD podle věku (v %) – vybrané země participující na projektu OECD PIAAC



Zdroj: PIAAC. Země OECD participující na projektu OECD PIAAC, vlastní výpočty.

Jak dynamický je vývoj vzdělání žen ve srovnání s muži, můžeme dokumentovat na výsledcích analýzy dat z mezinárodního projektu OECD zaměřeného na kompetence dospělých (PIAAC 2011). V tabulce a obrázku jsou uvedeny podíly jedinců dosahujících vysokoškolského vzdělání v zemích OECD, které participovaly na tomto projektu ve čtyřech věkových skupinách, jimiž „modelujeme“ historický vývoj.

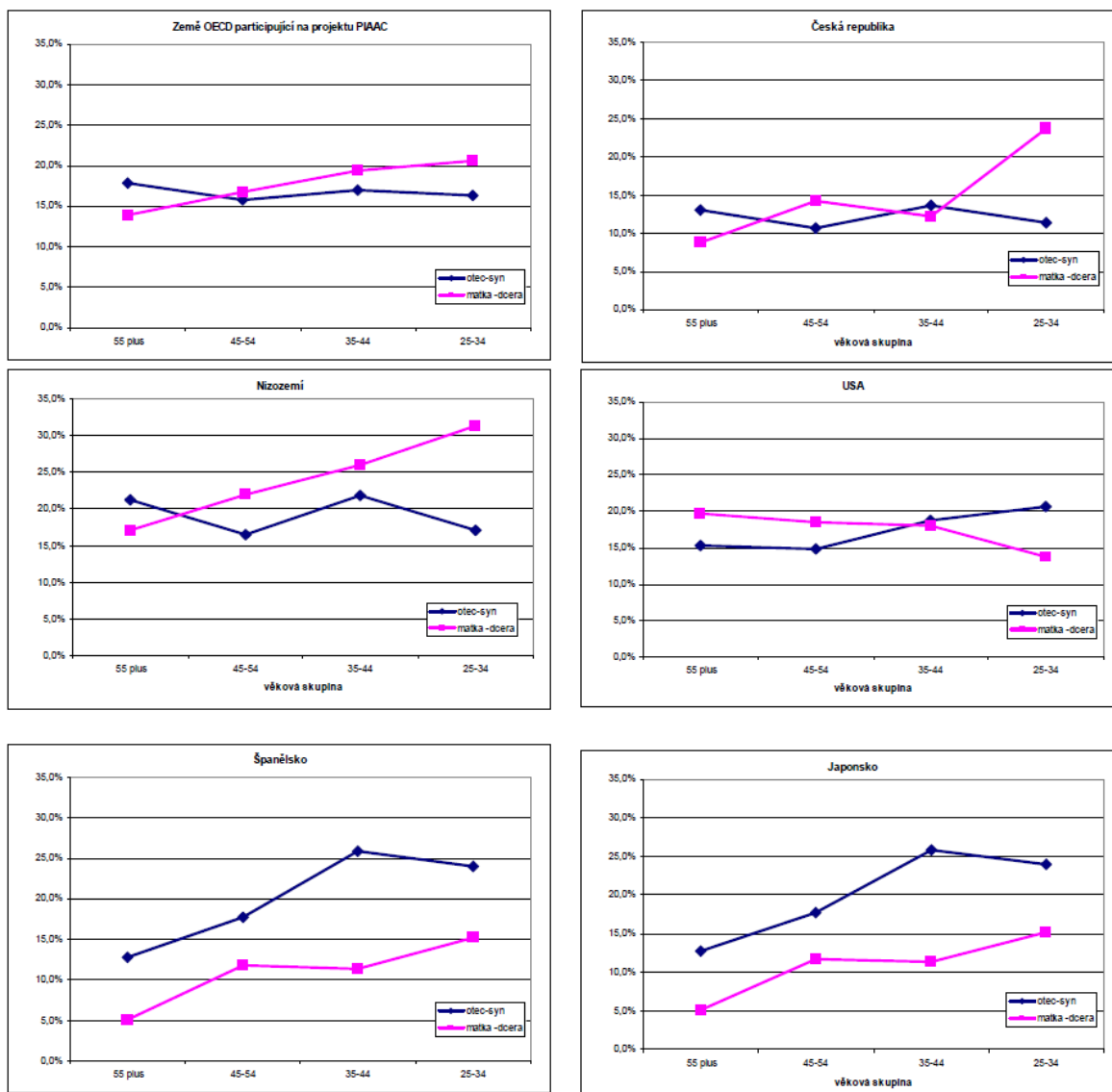
Výsledky přesvědčivě ukazují, že podíl žen dosahujících vysokoškolského vzdělání v posledních čtyřiceti letech rostl mnohem rychleji než podíl mužů dosahujících stejné úrovně vzdělání, což ve většině zemí OECD v nejmladších věkových kohortách vedlo k „překlopení“ původního převahy mužů s vysokoškolským vzděláním v převahu žen. Například v České republice se podíl žen dosahujících vysokoškolského vzdělání zvýšil z 19 % v nejstarší kohortě (55 a více let) na 19 % v nejmladší kohortě (25 až 34 let), přičemž v nejmladší kohortě mělo vysokoškolské vzdělání 34 % žen, zatímco u mužů to bylo jen 19 %. Podobný vývoj ale můžeme sledovat i v jiných zemích, což názorně ukazuje obrázek, jehož první panel souhrnně ukazuje vývoj ve všech zemích OECD participujících na projektu PIAAC.

Tabulka 8 - Podíly jedinců, kteří prošli vzestupnou vzdělanostní mobilitou směrem k vysokoškolskému vzdělání (synové vůči otcům, dcery vůči matkám) v zemích OECD podle věku (v %)

		55 a více	45-54	35-44	25-34
Rakousko	Muži	6,2	7,1	8,9	9,8
	Ženy	4,2	6,8	9,6	11,4
Kypr	Muži	15,5	15,0	16,2	20,1
	Ženy	9,1	13,3	16,4	32,9
Česká rep.	Muži	13,1	10,7	13,7	11,4
	Ženy	8,8	14,2	12,2	23,7
Dánsko	Muži	10,4	10,0	11,2	10,6
	Ženy	7,5	8,1	14,7	16,7
Estonsko	Muži	13,8	15,2	11,2	8,9
	Ženy	20,1	18,2	16,4	14,7
Finsko	Muži	12,5	13,4	20,0	22,2
	Ženy	14,0	19,9	32,4	38,0
Francie	Muži	9,8	10,5	11,6	13,2
	Ženy	10,7	11,4	20,7	16,9
Německo	Muži	17,0	9,0	9,3	9,8
	Ženy	12,4	13,5	13,2	13,0
Irsko	Muži	8,4	9,3	13,1	18,7
	Ženy	7,9	14,4	18,7	20,5
Itálie	Muži	23,4	26,1	22,4	18,4
	Ženy	7,2	7,7	15,8	22,8
Japonsko	Muži	12,8	17,8	25,8	24,0
	Ženy	5,1	11,7	11,4	15,2
Korea	Muži	22,6	21,8	22,9	20,4
	Ženy	5,4	11,3	22,0	33,5
Nizozemí	Muži	21,2	16,5	21,9	17,1
	Ženy	17,1	22,0	26,0	31,3
Norsko	Muži	11,4	11,5	20,4	28,9
	Ženy	23,0	28,8	35,5	28,6
Polsko	Muži	19,6	19,6	26,2	20,2
	Ženy	13,6	22,5	27,8	41,0
Ruská federace	Muži	12,2	13,2	11,7	18,2
	Ženy	21,1	24,5	29,4	26,8
Slovensko	Muži	10,3	9,7	12,0	9,9
	Ženy	12,6	17,5	20,8	26,8
Španělsko	Muži	13,7	19,7	24,0	23,2
	Ženy	12,6	21,8	26,7	28,1
Švédsko	Muži	23,6	16,5	13,8	11,9
	Ženy	14,5	17,2	20,9	18,0
USA	Muži	15,3	14,8	18,8	20,7
	Ženy	19,7	18,5	18,0	13,8
Anglie (UK)	Muži	13,0	14,8	15,9	18,6
	Ženy	12,1	18,0	20,9	24,8
Severní Irsko (UK)	Muži	11,0	10,8	11,4	8,7
	Ženy	8,7	13,5	21,4	23,5
Belgie	Muži	17,9	15,7	17,0	16,4
	Ženy	5,5	9,2	11,2	12,1

Zdroj: PIAAC. Země OECD participující na projektu OECD PIAAC, vlastní výpočty.

Obrázek 9 - Podíly jedinců, kteří prošli vzestupnou vzdělanostní mobilitou směrem k vysokoškolskému vzdělání (synové vůči otcům, dcery vůči matkám) podle věku (v %) – země OECD participující na projektu PIAAC



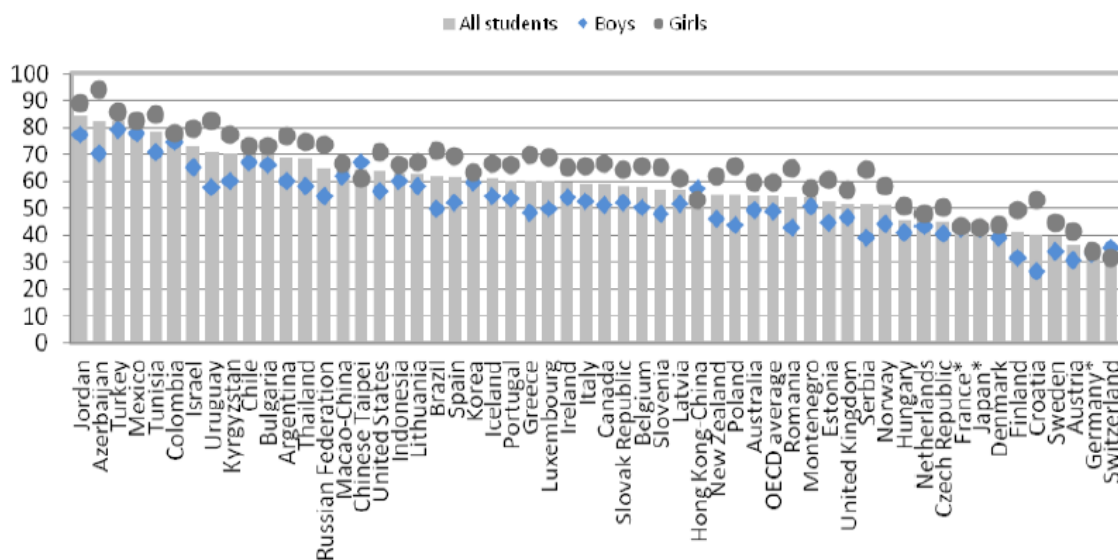
Zdroj: PIAAC. Země OECD participující na projektu OECD PIAAC, vlastní výpočty.

Popsaný trend je robustní a vše nasvědčuje tomu, že bude pokračovat. Zajímavé přitom je, že jej můžeme pozorovat i v zemích, které jsou z tohoto hlediska spíše „konzervativní“ (Španělsko, Japonsko). Svým způsobem „kritický“ je vývoj v USA, kde podíl mužů dosahujících vysokoškolského vzdělání (bez tzv. „community college“) začíná klesat, zatímco u žen se po překlopení šancí v jejich prospěch udržuje v relativně vysoké úrovni. I zde můžeme trend popsany jinými autory dokumentovat výsledky z vlastní analýzy opět provedené na datech z projektu PIAAC. Ve výše uvedené tabulce a obrázku jsou uvedeny podíly jedinců, kteří prošli vzestupnou vzdělanostní mobilitou směrem k vysokoškolskému vzdělání, přičemž mobilitu jsme sledovali u mužů vůči otcům a u žen

vůči matkám. Výsledky jsou opět přesvědčivé. Vzestupná vzdělanostní mobilita směrem k vysokoškolskému vzdělání byla v naprosté většině zemí vyšší u žen než u mužů a zatím měla stále stoupající trend. Tento robustní trend je v první řadě patrný z prvního panelu ve výše uvedeném obrázku, kde je zřetelně vidět stagnující vzestupná mobilita mužů a stoupající vzestupná mobilita žen. Vzestupná mobilita směrem k vysokoškolskému vzdělání je tedy v generacích žen mnohem výraznější než u mužů a prochází mnohem strmějším vývojem. Vše přitom nasvědčuje tomu, že tento trend bude pokračovat.

S rostoucí vzdělanostní mobilitou zejména u žen souvisí ještě další fenomén, a to rostoucí aspirace žen na vyšší pracovní pozice. Jak ukazuje následující obrázek, tento trend je patrný nejen v zahraničí, ale i v České republice. Vyšší pracovní pozice jsou spojeny s vyšším pracovním a časovým nasazením, vyšší odpovědností, stresem, cestováním apod. Důvodů, proč ženy studují, je více: převážně se jedná o pracovní postup, změna profese nebo kariérní plán. Pokud bude trend stoupajícího počtu vysokoškolaček nadále pokračovat, bude v ČR vyšší počet vysokoškolsky vzdělaných žen než mužů. To povede k větší konkurenci v boji o manažerské pozice na trhu práce mezi ženami samotnými, ale vedlejším efektem bude fakt, že si ženy při hledání životního partnera budou brát muže, který má nižší vzdělání a nižší příjmy. Lze předpokládat, že v době o rodinné povinnosti se budou partneri možná dělit rovným dílem, ale stejně tak budou soudy v případě rozvodu přihlížet k časové alokaci péče o dítě a svěřovat do péče dítě tomu z rodičů, který s ním bude trávit více svého času.

Obrázek 10 - Aspirace absolventů VŠ na zaměstnání s vysokým SES (manažeri, profesionálové)



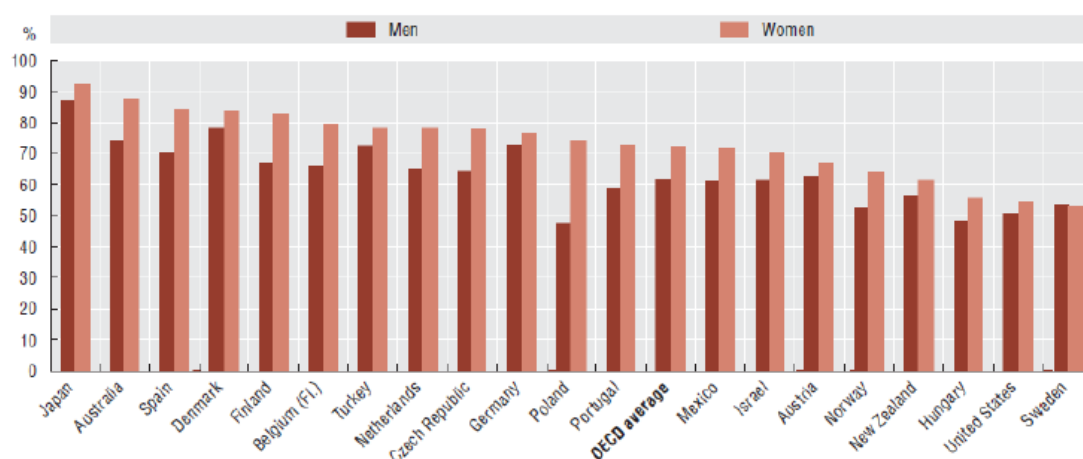
Zdroj: OECD, Brogonovi, Jakubowski, 2011

4.1.3 Jaký je podíl žen na studujícím počtu studentů v mezinárodním srovnání?

Z mezinárodního srovnání plyne, že důvodů, proč se zabývat tématem vzdělání a mateřství v době studia, je více a sahají za hranice České republiky. Nejsilnějším faktorem je skutečnost, že se v posledních letech zvyšuje počet žen s VŠ vzděláním, což vede ke konkurenci na trhu práce mezi ženami navzájem než ke konkurenci mezi ženami a muži. Stoupající počet žen v terciárním vzdělávání ukazuje obrázek (Education at a Glance, 2013)

Obrázek 11 - Ženy v terciárním vzdělávání

These figures show the percentage of students who enter and successfully complete a tertiary programme, by gender.



Zdroj: Education at a Glance, 2013

Není bez zajímavosti, že stejný nebo obdobný obrázek genderového rozložení žen v terciárním vzdělávání v publikaci o rok mladší (Education at a Glance, 2014) není.

V teoretické části jsme poměrně rozsáhlou část věnovali konkurenci na trhu práce, kdy vývoj jde směrem k větší konkurenci vysokoškoláků, ale v budoucnu si budou zejména ženy konkurovat navzájem. V teoretické části jsme rovněž přinesli i dokladů toho, že nejvíce jsou ženy na trhu práce penalizovány, pokud na pracovišti převládají. (Glauber 2012) Tento trend navíc poroste mimo jiné proto, že Strategie Evropa 2020 si jako čtvrtý cíl vzdělávání plánuje snížit míru nedokončení studia pod 10 % a dosáhnout ve věkové kategorii od 30 do 34 let alespoň 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva.

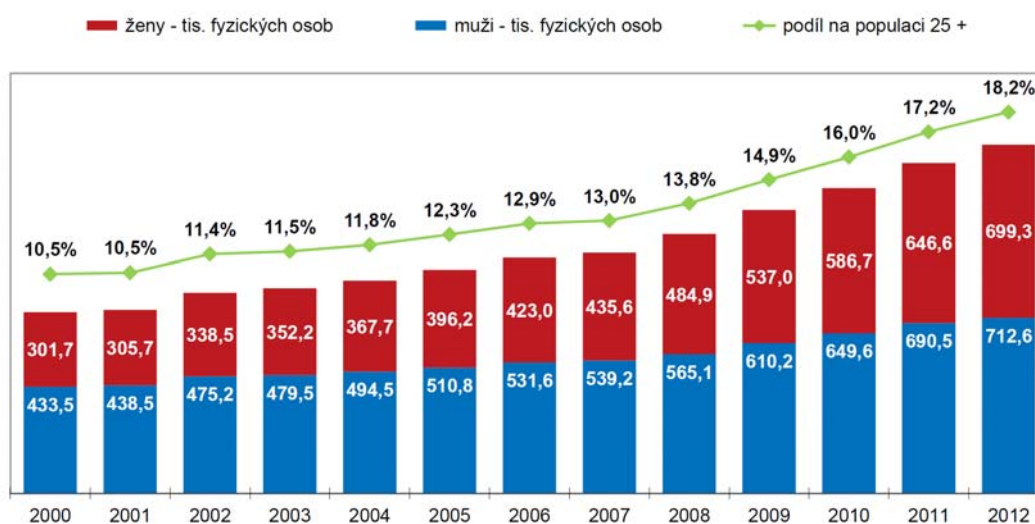
Pokud se tyto cíle podaří naplnit byť i jen zčásti, bude to znamenat větší konkurenci mezi lidmi s vysokoškolským vzděláním a v důsledku pak, jak již bylo uvedeno, větší konkurenci mezi absolventkami vysokých škol. Národní program reforem České republiky 2013 bude v reakci na doporučení Evropské komise finančně podporovat zřizování tzv.

firmy mateřských škol, ale dojde i k rozšíření nabídky služeb umožňující sladění rodinného a pracovního života legislativní úpravou nového typu služeb péče o předškolní děti, dětské skupiny. (Národní program reformy ČR, 2013, s. 45)

To jsou kroky správným směrem, ale jak ukazuje následující obrázek, podíl žen s vysokoškolským vzděláním je již nyní 50 %, což povede k dalším nárokům na sociální politiky pro dobu mateřství. Ty však Národní program reformy nezmiňuje.

Podívejme se opět na data za Českou republiku. Podle ČSÚ je v České republice podíl vysokoškoláků na populaci 25 + činí 18,2 %. (ČSÚ, 2013) Obrázek pak názorně ukazuje vývoj v letech 2000 – 2012 pokud jde o genderový poměr osob s ukončeným terciárním vzděláním. Rostoucí podíl žen je nepopíratelný.

Obrázek 12 - Osoby s ukončeným terciárním vzděláním



Zdroj: ČSÚ, 2013

Rozdíly mezi ženami v tom, jak toto dilema řešit, jsou značné. Zde navazujeme na tzv. preferenční teorii a na zjištění z výzkumů významné britské socioložky Catherine Hakimové, jejíž práce již od počátku devadesátých let vstupují do otevřené opozice vůči feministicky založeným představám o příčinách nerovného postavení žen na trhu práce a přetrvávajících rozdílu mezi ženami samotnými. Jak bylo diskutováno v první části práce, podle preferenční teorie ženy nejsou - s ohledem na význam vzdělání a profesní kariéry pro život a pocit životního uspokojení - homogenní skupinou. Vyšší vzdělání ženy má vliv nejen na mezigenerační vzdělanostní mobilitu, ale i na zdraví rodinných příslušníků. Žena s vysokoškolským vzděláním lépe pečuje o zdraví rodinných příslušníků prostřednictvím

zdravého stravování, ovlivňuje životní styl rodiny a její hodnoty. Nárůst žen s vysokoškolským vzděláním tak bude mít z dlouhodobého hlediska pozitivní dopad na státní rozpočet díky nižšímu čerpání ze systému zdravotního pojištění rodinných příslušníků, ale rovněž díky delšímu setrvání na trhu práce. Tato fakta hovoří ve prospěch sociální podpory studujícím rodičům, která se státnímu rozpočtu násobně vrátí.

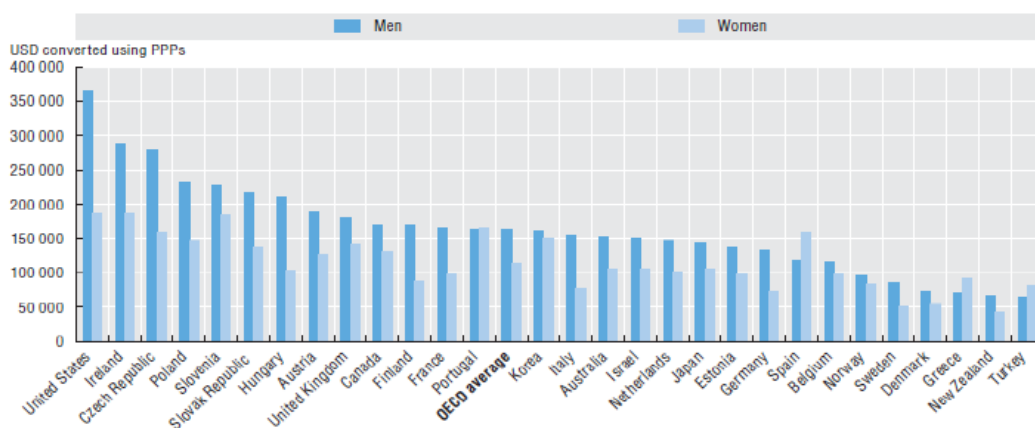
V současné době je privátní návratnost vysokoškolského vzdělání pro ženy stále výrazně nižší než u mužů – hovoříme-li o absolutních hodnotách, nikoli o relativních hodnotách v rámci výdělků samotných žen. V této oblasti by tedy bylo zapotřebí snižovat počet i délku kariérních přestávek žen. Příslušné politiky však nelze postavit na stejném sociálním inženýrství, o jaké se pokoušely české vlády v minulosti. V padesátých letech minulého století byla ženám pod záminkou rovnosti umetána cesta k pracovnímu zapojení. Ke kariérní přestávce fakticky nedocházelo, protože již po třech měsících končila mateřská dovolená a děti byly umístěovány do jeslí a školek.

Z obrázku, který ukazuje privátní návratnost vysokoškolského vzdělání, vyplývá, že návratnost vysokoškolského vzdělání je u žen téměř o 40 % nižší, než u mužů. Zajímavostí je, že v případě privátní návratnosti je ČR na třetím místě mezi zeměmi OECD, zatímco ve veřejné návratnosti je až na místě desátém. V debatě o privátní návratnosti investic do lidského kapitálu hraje roli nejen sociální politika a možnost být doma s dítětem, ale obzvláště sociální kapitál. Jak bylo rozebráno v teoretické části, jsou zvažovány náklady a příležitosti, přičemž ženy orientované na profesi a kariéru jsou citlivé na vládní politiky a programy umožňující vytváření rovnováhy mezi profesí a vedením domácnosti. (Hakim, 2000, s. 236-253, Rabušic, Chromková, 2007, s. 83) Politiky, které pomáhají matkám vyvažovat práci a rodinu, jako je nabídka institucionální péče o děti, možnost pracovat na částečné úvazky během mateřské a rodičovské dovolené, povedou ke zvýšení mezd a návratnosti investice do lidského kapitálu, přičemž mohou předcházet poklesu lidského kapitálu v průběhu mateřské dovolené, a tudíž i propadu kompetencí. V ČR v posledních letech bylo v legislativní oblasti uděláno mnoho, praxe však ukazuje, že faktické využívání nové legislativy jen pozvolné. Navíc ženy velmi často pracují na jiných pracovních místech než muži, mají nižší počet odpracovaných hodin než muži, obsazují v mnoha odvětvích jiná pracovní místa než muži, zejména ve zdravotnictví, školství či státní správě, což jsou oblasti, kde převládají ženy.

Součástí návrhu zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině³⁸ je návrh na daňové opatření pro rodiče, kteří hradí dítěti předškolní zařízení. Návrh jde sice správným směrem a zásadně umožňuje - zejména ženám adaptivním a orientovaným na práci - sladování rodinného a pracovního života, daňové úlevy platí však jen pro mateřské školky registrované v rejstříku MŠMT, nikoli pro neakreditovaná zařízení. Nicméně se jedná o jasný posun, který jako jeden z více faktorů může v budoucnu hrát roli v návratnosti investice do vzdělání žen.

Obrázek 13 - Návratnost vzdělání žen - privátní

This figure shows the difference between private benefits (increased lifetime earnings) and private costs (tuition fees and foregone earnings) for men and women who successfully complete tertiary education, as compared to those with upper secondary or post-secondary non-tertiary education.



Zdroj: Education at a Glance, 2013, s. 41.

Sladování rodinného a pracovního života kombinací pobírání sociálních dávek a částečných úvazků je jednou z cest řešení. Období péče o dítě v minulosti překlenovala mateřská dovolená, při níž však byla omezena možnost pracovat. Nyní se rodičovský příspěvek rozšířil až na čtyři roky a výdělky žen jsou již neomezené. Příspěvek žen do systémů veřejného pojištění je však stále nízký, a také proto je veřejná návratnost investice do vysokoškolského vzdělání velmi nízká, nejen ve srovnání s jinými zeměmi. Jedním z důvodů může být také fakt, že až v posledních letech byly uvolněny podmínky možnosti přivýdělku při mateřské a rodičovské dovolené. Volnější systém, kdy žena během

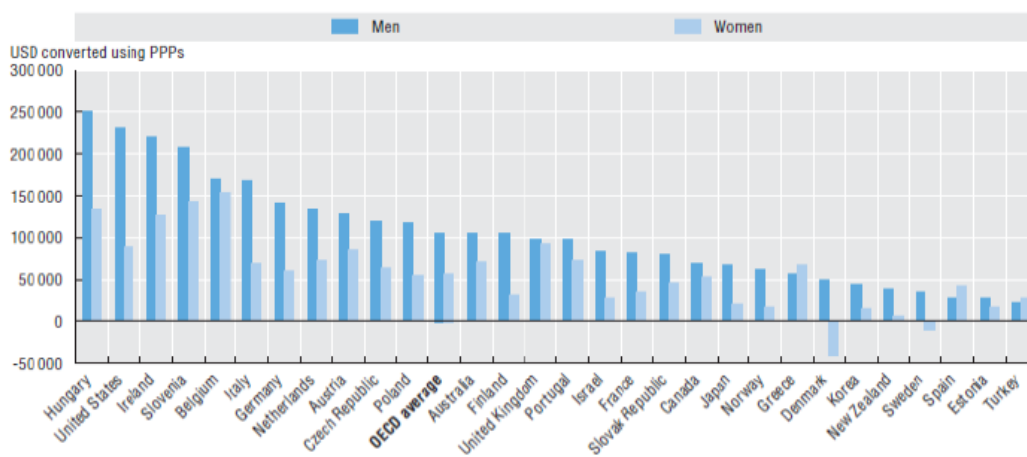
³⁸ Závěrečná zpráva RIA uvádí, že „právní úprava zahrne rovněž daňová opatření v podobě daňové uznatelnosti nákladů pro zaměstnavatele zajišťující svým zaměstnancům péči o jejich děti a slevy na dani z příjmů pro rodiče, kteří hradí péči o děti v souvislosti s participací na trhu práce. Stávající typy služeb péče o děti budou nadále podporovány ve stávajícím režimu, včetně mateřských škol, kterým stát poskytuje dotaci ze státního rozpočtu. Dojde tedy k rozšíření spektra typů služeb péče o děti zřizovaných různými subjekty. Související připravovaná daňová opatření podpoří všechny typy služeb péče o děti, nikoli pouze nově připravované.“ (srov. SNĚMOVNÍ TISK 82 str. 16)

mateřství ze systému státní sociální podpory čerpá a současně do něj přispívá, může v budoucnu částečně zvýšit veřejnou návratnost investice do vysokoškolského vzdělání.

Veřejná návratnost vzdělání je spojená s návratností privátní. Pokud ale vezmeme v úvahu fakt, že čím vyšší pracovní pozice, tím vyšší příjem ženy i při zachování částečných pracovních úvazků, pak při dopadech na systémy veřejných politik má vliv to, zda žena postupuje v kariérním žebříčku. To otevírá další otázky spojené s kariérním postupem. Navíc zde hraje roli velmi významný a opomíjený faktor, kterým je sociální kapitál. Všeobecně se věří, že pro kariérní postup je důležitější to, s kým se znáte, než kolik toho víte. Je však náročné být součástí sociálních vazeb na pracovišti, pokud pracujete na částečný úvazek a ještě k tomu z domova. Jak je podrobněji uvedeno v teoretické části, nesmí se zapomínat ani na teorii výměny, která rozlišuje vnitřní skupinu (in-group) a vnější skupinu (out-group), kam patří zaměstnanci, kteří mají menší výběr a nemají takový vliv. Ženy mají tendenci budovat sociální vazby mezi osobami jim podobnými a navíc nejen v rámci své, ale i v jiných organizacích. Tyto vazby využívají ženy následně k vzájemné podpoře sebedůvěry, ale nevyužívají je ke kariérnímu postupu.

Obrázek 14 - Návratnost vzdělání žen - veřejná

This figure shows the difference between public benefits (increased tax revenues and lower need for social transfers, among others) and public costs (direct spending and foregone tax revenues) for men and women obtaining tertiary education, as compared to those with upper secondary or post-secondary non-tertiary education.



Zdroj: Education at a Glance, 2013, s. 41.

Pokud tedy shrneme fakt, že stoupá počet vysokoškolaček, přičemž stoupá i věk, ve kterém vysokoškoláci a vysokoškolačky ukončují studium, otevírá se další dílčí výzkumná otázka: existují data pro to, kolik je studujících rodičů?

4.1.4 Jak se vyvíjí počet studujících rodičů v ČR v posledních letech?

Je velmi obtížné nalézt data o jedincích, kteří plní rodičovské povinnosti a současně studují, neboť ani z jedné strany – tj. ze strany škol nebo institucí poskytujících dávky – není žádný zájem je sledovat. Musíme si tedy vypomoci výpočty provedenými na základě reprezentativních výběrových šetření u domácností, v nichž lze předpokládat, že i tato kategorie, jakkoli malá, bude odpovídajícím způsobem zastoupena. Taková šetření se u nás provádějí konkrétně od roku 1958, a to nejprve v podobě mikrocensových šetření, jejichž řada byla zakončena Mikrocensem 2002. Po tomto roce Český statistický úřad přistoupil pod metodickým vedením statistického úřadu zemí evropského společenství – Eurostatu – k přípravě šetření nazvaného *Životní podmínky*. Z dokumentace šetření poskytované Českým statistickým úřadem (ČSÚ) můžeme shrnout následující informaci:

V souvislosti s členstvím v Evropské unii má Česká republika povinnost realizovat každoročně výběrové šetření o příjmech a životních podmínkách domácností EU-SILC (European Union – Statistics on Income and Living Conditions). Šetření *Životní podmínky* každoročně přináší údaje, které se týkají sociální a ekonomické situace českých domácností. Informuje o změnách v jejich struktuře, o výši a skladbě jejich příjmů a o vývoji podílu populace ohrožené chudobou a sociálním vyloučením.

Šetření *Životní podmínky* navazuje na zmíněná mikrocensová šetření, v některých ohledech se však od nich liší. Zatímco Mikrocensy byly periodické, konané v rozmezí čtyř či někdy i více let, šetření *Životní podmínky* je každoroční. Na rozdíl od Mikrocensů jde o částečný panel, kdy každá domácnost je zkoumána delší dobu a výběrový soubor je neustále doplňován a obměňován. Šetření *Životní podmínky* má rovněž širší záběr než Mikrocensy, tj. obsahuje podrobnější údaje o hospodaření domácnosti. Zvláště ke každé sestavě standardních opakovaných otázek je v každém šetření přidán modul zaměřený vždy na specifickou oblast.

V této práci používáme primární data všech doposud zveřejněných šetření za období 2005-2012, tj. pokrýváme celkem osm let. Pro analýzy používám programový balík SPSSX určený pro sociologické analýzy.

Výběr výchozího podsouboru pro analýzy je zaměřen na situaci osob, které mají dítě nebo děti (proměnná RODIČ) a studují střední nebo vysokou školu (proměnná STUDIUM). V tabulce uvádíme přehled výchozího souboru, který zahrnuje všechny osoby, které studují (bez rozlišení, zda v řádném nebo v kombinovaném studiu, to není

v datech k dispozici). Osoby jsou rozděleny podle úrovně školy a pohlaví. Pro názornost a stručnost v tabulce uvádíme pouze počty přepočtené na celou populaci.

Jak vyplývá z tabulky, počty „studujících rodičů“ v čase v zásadě neustále stoupají, a to bez ohledu na výkyvy z roku na rok, které jsou při celkově malých počtech dotázaných pochopitelné. Podle posledního šetření z roku 2012 je podíl studujících na všech osobách vychovávajících děti zhruba 1,5% - v případě mužů 1 % a v případě žen 2 %. Jestliže pozorování omezíme na věkovou kategorii 20-34 let, do níž je soustředěna péče o malé děti, jsou podíly dvojnásobné, tj. jedná se o 2 % mužů a 4 % žen. To jistě nejsou zanedbatelné počty a podíly.

Pro analytické účely jsme vybrali pouze ženy s dětmi ve věku 20-34 let, které studují, což je v naprosté většině vysoká škola. Uvedený podsoubor je komparován s ostatními ženami s dětmi v uvedeném věkovém rozmezí, které nestudují, resp. charakteristikami domácností, ve kterých žijí. V analytických tabulkách uvádíme výsledky po převážení na celou populaci.

Tabulka 9 - Počty „studujících rodičů“ v letech 2005-2012 (přepočtené na populaci)

Rok	SŠ	VŠ	Celkem	Rok	SŠ	VŠ	Celkem
2005				2009			
Muži	5 460	7 037	12 497	Muži	2 905	12 733	15 638
Ženy	15 371	13 654	29 025	Ženy	10 805	16 934	27 739
Celkem	20 831	20 691	41 522	Celkem	13 710	29 667	43 377
2006				2010			
Muži	3 915	6 559	10 474	Muži	2 443	11 380	13 823
Ženy	14 286	17 021	31 307	Ženy	11 666	25 584	37 250
Celkem	18 201	23 580	41 781	Celkem	14 109	36 964	51 073
2007				2011			
Muži	6 191	4 750	10 941	Muži	5 903	13 247	19 150
Ženy	12 317	14 447	26 764	Ženy	10 138	25 660	35 798
Celkem	18 508	19 197	37 705	Celkem	16 041	38 907	54 948
2008				2012			
Muži	3 307	10 430	13 737	Muži	3 409	11 516	14 925
Ženy	7 483	16 799	24 282	Ženy	6 799	29 212	36 011
Celkem	10 790	27 229	38 019	Celkem	10 208	40 728	50 936

Zdroj: Životní podmínky (EU-SILC), vlastní výpočty.

Z výsledků je patrné, že jak stoupá počet žen studujících vysokou školu, tak stoupá i počet studujících rodičů. Přestože je v současném systému státní sociální podpory

racionálnější mít dítě v pozici zaměstnance, téměř 30 tisíc studujících matek není nezanedbatelné číslo v systému, kdy prakticky přívětivé podmínky pro sladování studia a mateřství neexistují. Anna Putnová v důvodové zprávě (Sněmovní tisk 634) uvádí, že v roce 2010 na tisícovku žen v průměrném věku studentek vysokých škol (19-24 let), připadalo 45,7 narozeného dítěte. V roce 2010 studovalo na vysokých školách ve všech věkových kategoriích a všech formách studií 186 498 žen. Pokud by populace studentek vysokých škol dosáhla v následujících letech stejných statistických výsledků jako celá populace žen v ČR, pak s využitím údajů o plodnosti platných pro věkovou skupinu 19-24 let, by to znamenalo narození 8 523 dětí ročně. Což by vzhledem k celkovému počtu 117 446 narozených dětí v roce 2010 činilo 7,2 % narozených dětí. Podle Putnové v roce 2010 studovalo na vysokých školách přibližně 7 studentek - matek na 1000 studentek. I při trojnásobném zvýšení počtu těchto studentek by činil počet takto narozených dětí pouze 3,3 % narozených dětí v celé ČR. (Sněmovní tisk 634) Bylo proto třeba se ptát, v jakých podmínkách studující rodiče žijí?

4.1.5 Jak se rodičovství v době studia projevuje na finanční situaci rodin s dětmi?

Ze stejného výchozího souboru šetření Životní podmínky (EU-SILC) lze analyzovat průměrnou velikost a složení domácností, ve kterých se nacházejí ženy se závislými dětmi podle toho, zda studují, nebo nestudují. Výsledky jsou uvedeny v tabulce.

Tabulka 10 - Velikost a složení domácností, ve kterých se nacházejí ženy se závislými dětmi, podle studia (průměry)

	Počet osob	Počet ekonomicky aktivních	Počet závislých dětí
Nestudují	3,7	1,3	1,6
Studují	3,5	1,5	1,5
Celkem	3,7	1,3	1,6

Zdroj: Životní podmínky (EU-SILC) 2012, vlastní výpočty.

V tabulce je uvedena průměrná velikost a složení domácností, ve kterých se nacházejí ženy se závislými dětmi podle toho, zda studují, nebo nestudují. Zjišťujeme, že v domácnostech, kde žena studuje, je o něco menší podíl dětí a větší podíl ekonomicky aktivních osob. Ve dvou třetinách z nich je pouze jedno dítě, oproti polovině jednoduchých

domácností, kde se žena dále nevzdělává. Domácnosti se studující osobou jsou tudíž o něco menší.

Míru ekonomické aktivity v domácnosti sleduje souhrnný ukazatel pracovní intenzity dospělých osob (ve věku 18-59 let) v domácnosti, který je zase měřený podílem počtu měsíců, v nichž tyto osoby byly ekonomicky aktivní na celém roce. Koefficient pracovní intenzity se pohybuje v rozmezí hodnot 0 až 1. Pro domácnosti, kde žena studuje, dosahuje hodnoty 0,72, přičemž v komparativním podsouboru domácností, kde žena nestuduje, dosahuje 0,65.

Tato data ukazují, že studující rodiče jsou ekonomicky aktivní a lze předpokládat, že jsou výkonově orientovaní. Je tedy jasné, že finance na studium i životní náklady rodiny jsou opatřovány pracovními výdělky.

Tabulka 11 - Příjmy domácností, ve kterých se nacházejí ženy se závislými dětmi, podle studia (v Kč měsíčně)

	Příjem domácnosti	Příjem muže	Příjem ženy	Příjem na osobu
Nestudují	35 550	20 102	5 284	10 029
Studují	41 607	27 322	7 022	12 203
Celkem	35 758	20 350	5 344	10 103

Zdroj: Životní podmínky (EU-SILC) 2012, vlastní výpočty.

Jak bylo uvedeno v teoretické části, chybějící finanční pomoc studentům ze strany státu vede ty nejvíce motivované z nich k tomu, aby si sami nacházeli cestu, jak své studium financovat, tedy ze svých výdělků. Zajímalo nás proto, jak se mateřství v době studia projevuje na finanční situaci studujících rodin. Vzhledem k vyššímu podílu ekonomické aktivity v domácnostech, kde žena studuje, stejně jako v důsledku jejich vyšší vzdělanostní úrovně, je rovněž celkový příjem těchto domácností vyšší, s vyšším podílem pracovních příjmů a nižším podílem sociálních příjmů. Na pracovních příjmech se podílejí vyšší příjmy mužů i žen v porovnání s domácnostmi, kde žena nestuduje. Podíl žen s nulovým nebo zanedbatelným příjmem ze zaměstnání je vyšší u těch, které nestudují (62 %), než u těch, které studují (56 %). Relativní přínos ekonomické aktivity manželky do společné pokladny domácnosti je v obou kategoriích stejný, což je zhruba jedna čtvrtina.

Celkový pohled na příjmovou situaci (v porovnání s výdaji) poskytuje odpovědi na otázku, jak celkově vychází domácnost s příjmy. S ohledem na vyšší příjmy domácností, kde žena studuje, deklarují tyto domácnosti snazší hospodaření – největší díl vyčerpávají

odpovědi „*docela snadno*“, zatímco u srovnávaných domácností, kde žena nestuduje, jsou nejčastější odpovědi „*s menšími obtížemi*“.

Tabulka 12 - Jak domácnost vycházela s příjmy podle studia

	Studium		Celkem
	Nestudují	Studují	
1) s velkými obtížemi	12%	0%	12%
2) s obtížemi	24%	28%	24%
3) s menšími obtížemi	34%	29%	33%
4) docela snadno	23%	36%	24%
5) snadno	7%	7%	7%
6) velmi snadno	1%	0%	1%
Celkem	100%	100%	100%

Zdroj: Životní podmínky (EU-SILC) 2012, vlastní výpočty

Shrme-li tedy tuto část analýzy, můžeme s jistým překvapením konstatovat, že ekonomická (příjmová) situace „studentských“ domácností s dítětem není horší než ostatních domácností, spíše naopak. Uvědomíme-li si ale, že jde o domácnosti, které aspirují na vyšší sociální status, a tudíž pocházejí z poněkud příznivějších sociálních podmínek než ostatní domácnosti, nebude překvapení z tohoto výsledku tak veliké. Poněkud zjednodušeně řečeno jde o domácnosti dlouhodobě směřující k vyššímu sociálně-ekonomickému statusu, což se již na počátku jejich dráhy zřejmě projevuje ve vyšších standardech. Otázkou ovšem zůstává, jak tohoto standardu dosahují? Je jasné, že pouze vyšší pracovní aktivitou, která se pak musí odrazit v podmínkách pro studium. Jinými slovy, pokud platí, že „čas jsou peníze“, měli bychom se podívat na to, jak jsou na tom studující rodiče s časem, který mohou věnovat studiu a který naopak musí věnovat výdělečné činnosti.

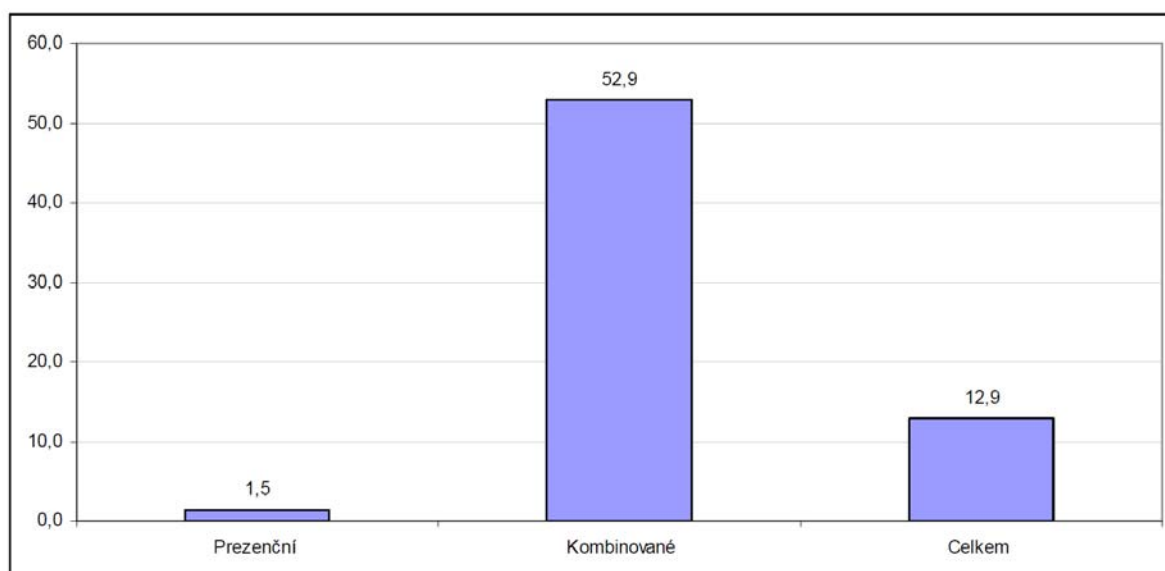
4.1.6 Jak se rodičovství v době studia projevuje v podmínkách pro studium?

Již jsme ukázali, že v celosvětovém měřítku i v České republice stoupá počet vysokoškolsky vzdělaných žen. Souběžně stoupá také počet studujících rodičů. Studující rodiče převážně pracují. Výzkumy využívání času zpochybňují některé zakořeněné mýty v této oblasti. Nejen teorie pracovního úsilí se zabývají termínem „dvojí směny žen“, které

mají jednu směnu doma a druhou v zaměstnání. Zajímalo nás především porovnání časové alokace studujících rodičů věnované práci v porovnání s časovou alokací věnovanou studiu.

Podívejme se, v jaké situaci jsou studující rodiče pokud jde o poměr prezenčního a kombinovaného studia. Na následujícím obrázku vidíme, že zatímco v prezenční formě studia studuje jen 1,5 % studujících rodičů, v kombinovaném studiu je 52,9 % studentů s dětmi. Celkem z výzkumu Eurostudent vyplývá 12,9 % studujících rodičů. Otázkou zůstává, zda nepoměr forem studia je vyvolán tím, že uspořádání prezenčního studia neumožňuje sladování rodinného a studijního, případně pracovního života, nebo zda jsou studenti s dětmi převážně těmi, kteří představují tzv. odloženou poptávku, nebo prostě jen nezahájili studium bezprostředně po maturitě.

Obrázek 15 - Podíl studentů alespoň s jedním dítětem podle formy studia



Zdroj: Eurostudent 2009.

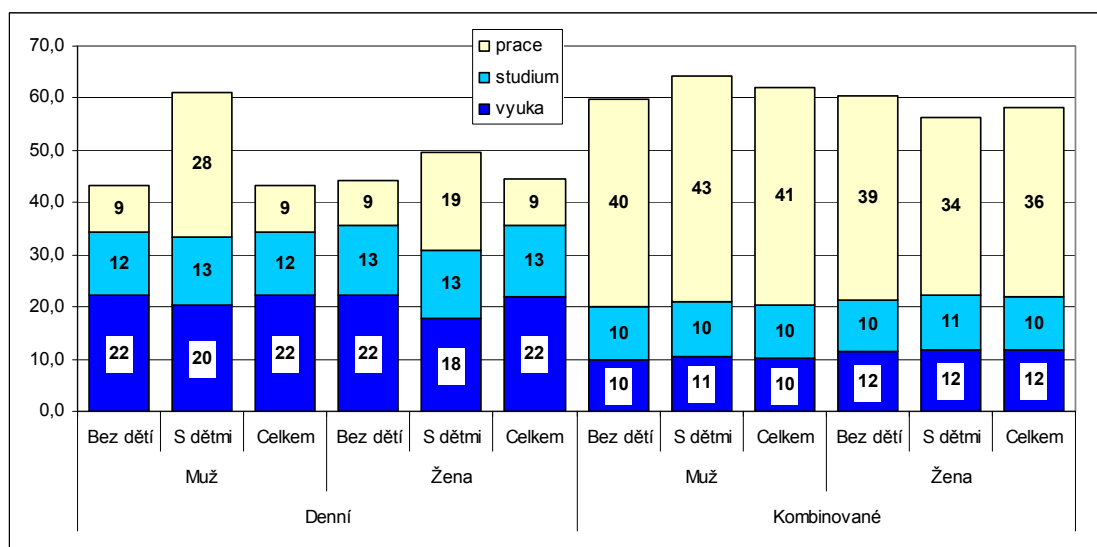
Nyní se podívejme, jak si v alokaci času na studium a na práci studenti s dětmi ve srovnání s bezdětnými studenty. Analýzy jsou provedeny na datovém souboru výzkumu EUROSTUDENT 2009, který v České republice proběhl v roce 2009 v rámci evropského projektu Eurostudent IV na souboru téměř 12 000 studentech vysokých škol.³⁹

V naší analýze se nejprve soustředíme na alokaci času mezi studium (účasť na přednáškách, samostudium) a výdělečnou činnost. Alokace času byla zjišťována

³⁹ K datovému souboru měla autorka přístup z titulu svého členství ve vedení týmu připravujícím reformu finanční pomoci studentům v ČR (projekt IPN „Reforma terciárního vzdělávání“).

následující otázkou „Kolik hodin týdně obvykle během semestru věnujete?“, odpovědi byly zaznamenávány za jednotlivé dny v týdnu. Pro analýzy byly hodinové alokace sečteny. Tak vznikly tři proměnné vyjadřující čas v rámci týdne věnovaný přednáškám (VÝUKA), samostudiu (STUDIUM) a výdělečné činnosti (PRÁCE). Základní informace o rozdílech v alokaci času podle formy studia, pohlaví a toho, zda student má dítě, jsou uvedeny na obrázcích.

Obrázek 16 - Průměrné počty hodin týdně věnované výuce, samostudiu a výdělečné činnosti podle pohlaví a formy studia – kumulativní pohled



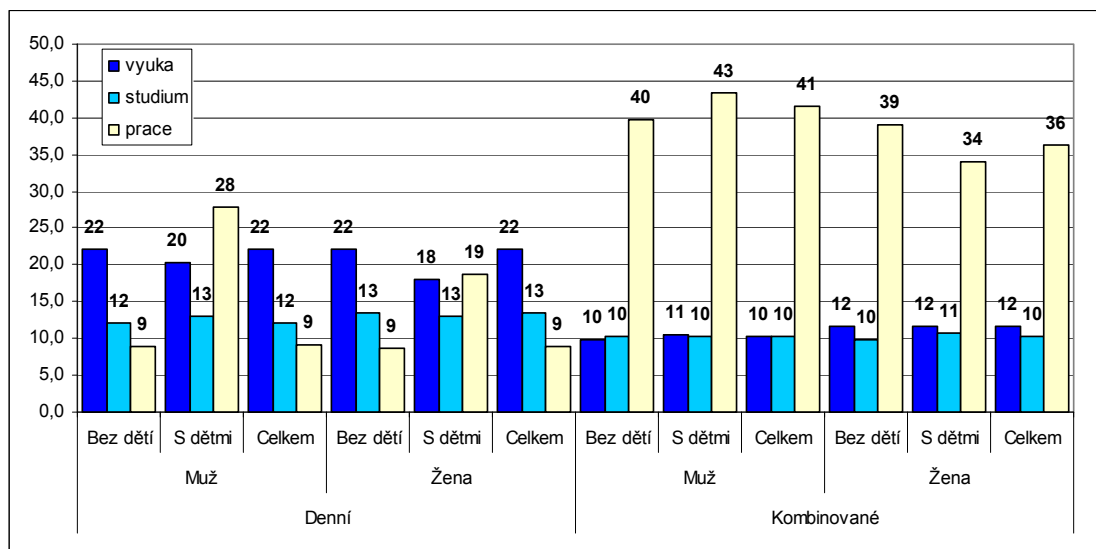
Zdroj: Eurostudent, 2009, vlastní výpočty.

Výsledky uvedené na obrázku ukazují na zásadní rozdíly v čase věnovaném výdělečné činnosti mezi studenty v prezenční (denní) a kombinované formě studia. Celková alokace času na studium a práci je u kombinované formy studia okolo 60 hodin týdně, přičemž rozdíly mezi muži a ženami a rozdíly mezi studenty s dětmi a bez dětí jsou poměrně malé. Přímé výuce studenti v kombinovaném studiu věnují 10 až 12 hodin (nejvíce studentky bez dětí, nejméně muži bez dětí). Rozdílu v čase věnovaném samostudiu jsou zanedbatelné (ve všech případech mezi 10 a 11 hodinami).

Zajímavější je pohled na studenty v prezenční formě (levé části obrázků). Z výsledků plyne, že rozdíly mezi studenty a studentkami s dětmi a bez dětí nespočívají ani tak v čase věnovaném přímé výuce, jako v čase věnovaném výdělečné činnosti. V prezenčním studiu věnují přímé výuce studenti (muži i ženy) bez dětí v průměru 22 hodin týdně. Přítomnost dítěte vede ke snížení počtu hodin věnovaných přímé výuce více u žen (pokles z 22 na 18 hodin týdně), než u mužů (pokles z 22 na 20 hodin týdně).

Minimální rozdíly sledujeme u času věnovaného samostudiu – 12 až 13 hodin týdně. Čas věnovaný studiu celkem se u studentů a studentek v prezenční formě studia pohybuje od 23 do 25 hodin týdně prakticky bez ohledu na to, zda mají, nebo nemají děti.

Obrázek 17 - Průměrné počty hodin týdně věnované výuce, samostudiu a výtěžné činnosti podle pohlaví a formy studia – komparativní pohled



Zdroj: EUROSTUDENT 2009, vlastní výpočty

Logicky vzniká otázka, kde se tedy „efekt dítěte“ projevuje. Výsledky z výzkumu EUROSTUDENT ukazují, že se nejvíce projevuje v čase věnovaném výtěžné činnosti, a to více u studentů než u studentek. Studenti s dítětem v prezenční formě studia věnují výtěžné činnosti 28 hodin týdně (bez dítěte pouze 9 hodin), studentky s dítětem věnují výtěžné činnosti 19 hodin, bez dítěte 9 hodin (stejně jako studenti-muži).

Závěry z analýzy alokace času naznačují, že přítomnost dítěte ve studentské domácnosti nijak významně neovlivňuje čas věnovaný studiu bez ohledu na to, zda jde o přímou účast na výuce ve škole, nebo čas věnovaný samostudiu. Výrazně se však projevuje v čase věnovaném výtěžné činnosti, a to jak u studentů-otců a studentek-matek, přičemž časová zátěž vyplývající z nutnosti ekonomicky zabezpečit rodinu s dítětem je větší u studentů než u studentek. Není to asi nijak překvapující zjištění, nicméně může jít o výsledek, který bude třeba brát v úvahu při interpretaci rozdílů mezi muži a ženami v šancích na úspěšné dokončení studia. DiPrete a Buchmannová (2013) totiž ukazují, že podíl studentů, kteří nedokončí studium, roste mnohem rychleji u mužů

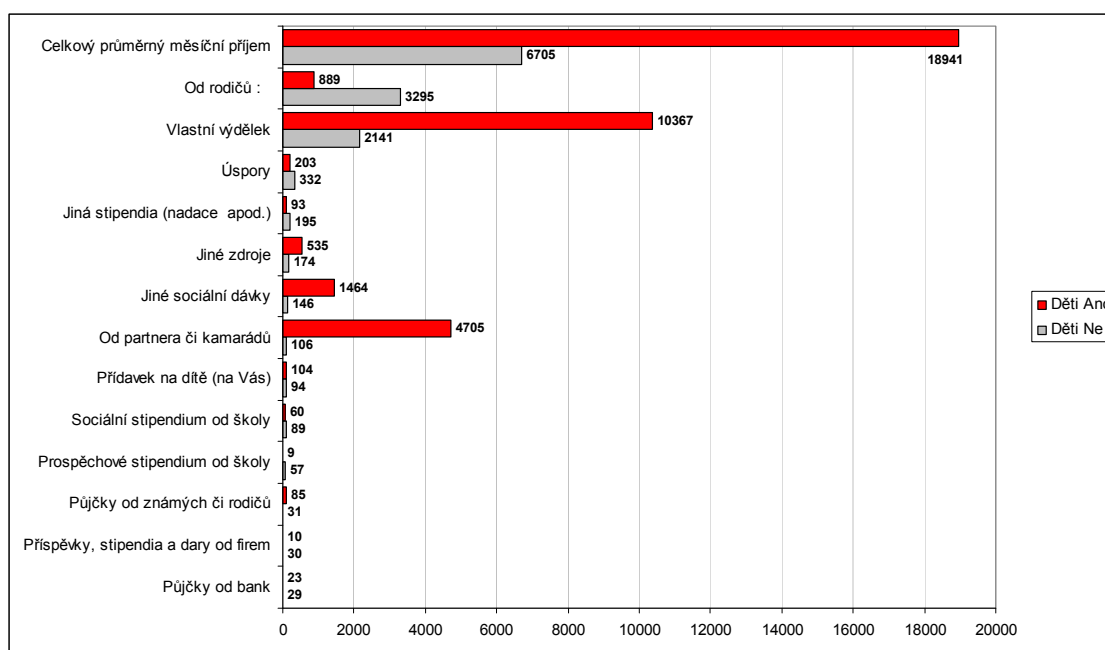
než u žen. Tento fenomén nebyl zatím u nás podroben analýze, ale lze očekávat, že trend bude obdobný a i u nás bude tedy třeba hledat jeho možné příčiny.

Odpověď na položenou otázku tedy zní: Rodičovství je překážkou pro studium jen nepřímou, protože studenti a studentky s dítětem věnují ve srovnání se svými bezdětnými kolegy a kolegyněmi mnohem více času výdělečné činnosti, což se sice výrazně neprojevuje v čase věnovaném studiu, nicméně nelze s jistotou říci, že nutnost ekonomicky zabezpečit studentskou domácnost nemá vliv na kvalitu studia.

4.1.7 Jak se liší rozpočty studentů s dětmi od rozpočtů bezdětných studentů?

V úvodu k této části jsme využili rčení „čas jsou peníze“, čímž jsme chtěli upozornit na známou souvislost mezi časovými a finančními rozpočty domácností. Nejinak je tomu u studentů. Data z výzkumu EUROSTUDENT lze využít i pro porovnání zdrojů příjmů studentů s dětmi a bez dětí. Základní výsledky tohoto porovnání studentů v prezenčním studiu lze nalézt v obrázku.

Obrázek 18 - Průměrné částky v rozpočtech studentů s dětmi a bez dětí – studenti v prezenční formě studia

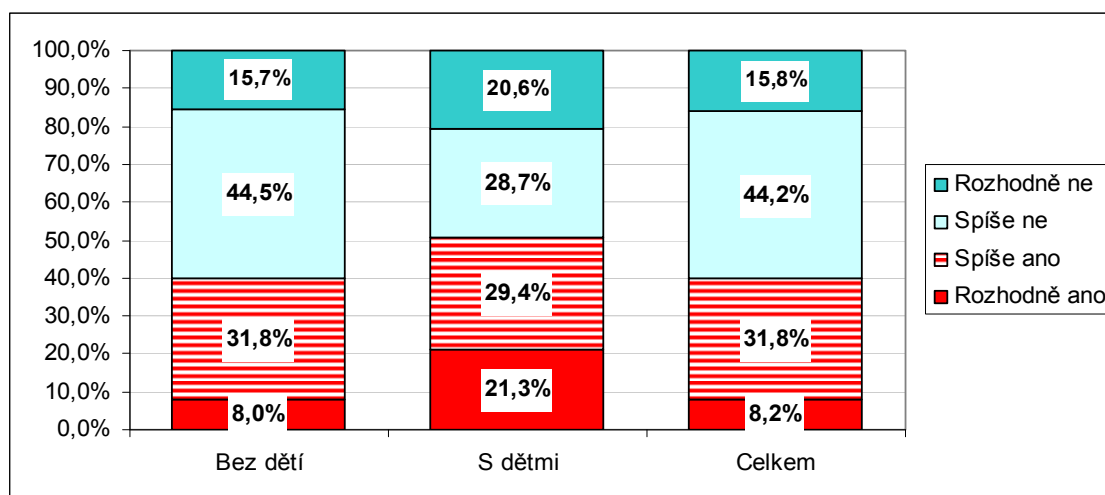


Zdroj: Eurostudent, 2009, vlastní výpočty.

Z výsledků je zřejmé, že – zcela logicky – celkové měsíční příjmy studentů s dětmi jsou téměř třikrát vyšší, než jsou celkové příjmy studentů bez dětí (18 941 Kč vs. 6 705 Kč). Hlavním zdrojem rozdílů jsou ovšem vlastní výděleky: studenti bez dětí si měsíčně

vydělají v průměru 2 241 korun, studenti s dětmi téměř pětkrát více: 10 367 korun. Protože studenti s dětmi zpravidla žijí ve studentské domácnosti, je pochopitelné, že třetím největším zdrojem příjmů studentů s dětmi jsou jejich partneři (4 706 Kč). Pro Českou republiku, která má jeden z nejslabších systémů finanční pomoci studentům, je charakteristické, že k nejméně významným zdrojům příjmů studentů s dětmi patří sociální dávky (1 464 Kč). Prakticky vůbec se na jejich příjmech nepodílejí půjčky od bank, které – jak známo – jsou u nás velmi nevýhodné. Přitom zájem o studentské půjčky je značný. Z výsledků uvedených na obrázku je vidět, že podíl studentů, kteří by měli zájem o skutečně studentskou půjčku, je vysoký. Téměř 40 % studentů v prezenčním studiu by si vzalo půjčku (8 % určitě ano, 32 % spíše ano), pokud by ovšem šlo skutečně o studentské půjčky (například garantované státem). U studentů s dětmi je ovšem zájem o půjčky vyšší: Rozhodně by si půjčku vzalo 21 % studentů a dalších 29 % by o tom uvažovalo.

Obrázek 19 - Zájem o studentské půjčky – odpovědi na otázku „Vzal/a byste si půjčku na pokrytí nákladů spojených se studentským živobytím, kdyby pro to byly výhodné podmínky?“ - porovnání studentů v prezenční formě studia s dětmi a bez dětí



Zdroj: Eurostudent, 2009, vlastní výpočty.

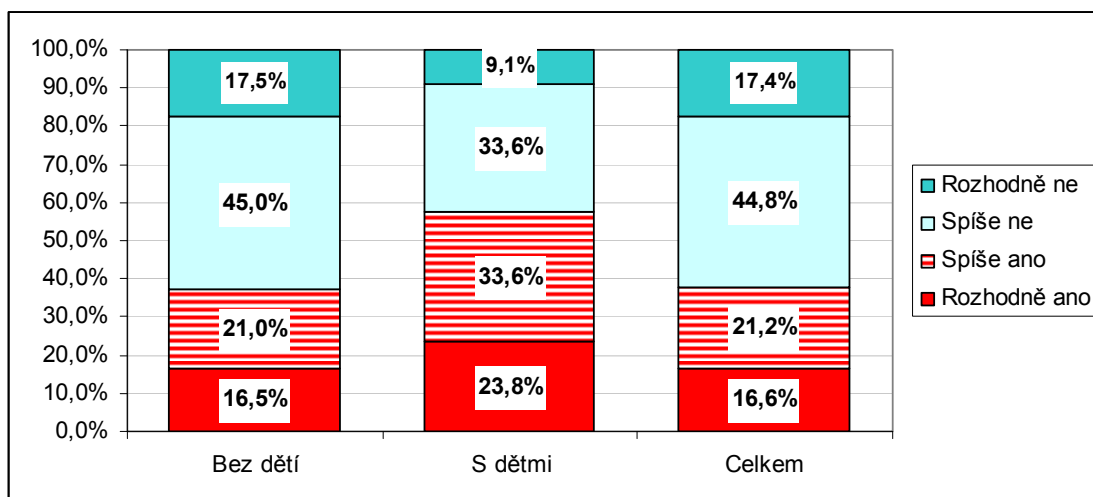
4.1.8 Je dítě možnou příčinou nedokončení studií?

Poslední výzkumná otázka, kterou jsme si položili, je z hlediska tématu této práce svým způsobem klíčová. Máme-li navrhnout opatření zacílená na skupinu studentů s dětmi, měli bychom vědět, jaký by mohl být jejich účinek v případě, že bychom je těmito opatřeními opravdu oslovili. Takto přímo se samozřejmě výzkum EUROSTUDENT neptal, ale známe odpovědi na otázku, do jaké míry může být přítomnost dítěte ve studentské domácnosti ekonomickou (rozpočtovou) příčinou nedokončení studia. Otázka

zněla takto: „*Může nedostatek financí ohrozit Vaše pokračování ve studiu?*“ Odpovědi na tuto otázku tříděné podle toho, zda student má, nebo nemá dítě, jsou uvedeny v obrázku, kde se opět – stejně jako v předchozích analýzách – soustředujeme pouze na studenty a studentky v prezenční formě studia.

Výsledky dotazu jsou poměrně jednoznačné. Nedostatek financí představuje pro studenty a studentky s dětmi mnohem větší riziko nedokončení studií než pro bezdětné studenty. Pro téměř 57 % studentů s dětmi jsou finance potenciální příčinou nedokončení studia. Akutně tento problém pociťuje 24 % z nich. Pokud jde o bezdětné studenty, riziko nedokončení studií v důsledku problémů s jejich financováním pociťuje necelých 38 % z nich, akutně pak necelých 17 %.

Obrázek 20 - Odpovědi na otázku „Může nedostatek financí ohrozit Vaše pokračování ve studiu?“ podle toho, zda student má či nemá dítě – studenti v prezenční formě studia



Zdroj: Eurostudent, 2009, vlastní výpočty.

Zde můžeme učinit dva závěry, jeden obecnější a druhý specifický:

Obecný závěr lze formulovat tak, že absentující finanční pomoc studentům je velkým problémem, bez ohledu na to, zda student má, nebo nemá dítě.

Specifický závěr, s ohledem na cíle této práce, je také zřejmý: ačkoliv studenti s dětmi v prezenční formě studia dokáží ve srovnání se svými bezdětnými kolegy a kolegyněmi výdělečnou činností výrazně zvýšit své rozpočty (aniž by to podle našich výsledků výrazně limitovalo čas věnovaný studiu), riziko nedokončení studia právě z finančních důvodů je u nich výrazně větší. Nejde samozřejmě o přímý důkaz, ale nepřímě lze z těchto výsledků usoudit, že vhodně navržená pomoc zacílená na tuto skupinu by jejich problém do značné míry mohla vyřešit. Jinými slovy - skupina studentů s dětmi,

bez ohledu na to, zda jde o muže či ženy, která se navíc stále zvětšuje, by byla nanejvýš vhodným cílem veřejných politik, jež by mohly účinně bránit ztrátám na lidském kapitálu, který vzniká buď v důsledku předčasného ukončení studií, nebo nedostatečných motivací zahájit studium v důsledku rodičovství.

Studium probíhající společně s péčí o děti může znamenat zkracování či omezování počtu kariérních přestávek. To by znamenalo jiný přístup sociálních politik než je ten současný, který se řídí tím, zda již student do systému sociální podpory přispěl svými odvody z mezd, namísto podloženého očekávání, že díky vynechání kariérní přestávky přispěje v budoucnu do systému daleko více.

4.2 Analýza vlivu kulturních rozdílů na úrovni zemí makro-dimenze

Cílem této části je na základě sekundárních dat určit využitelnost a aplikaci výsledků Hofstedeho kulturních dimenzí v komparaci s daty z Evropského sociálního výzkumu a podpůrně validizovat výsledky hlavní části výzkumu Schwartzovy teorie hodnotových orientací ve společnosti.

4.2.1 Data

- 1 Primární data pocházejí z archivu Evropského sociálního výzkumu.⁴⁰ Hlavním datovým souborem, na němž budou hypotézy testovány, bude Evropský sociální výzkum, konkrétně jeho druhá vlna z roku 2004 (ESS2), na níž participovalo 26 evropských zemích.⁴¹ V tomto výzkumu byly zařazeny otázky, které umožnily rekonstruovat typologii Hakimové a rozdělit ženy do tří modelů životních stylů, tj. na ženy orientované na rodinu, adaptivní a ženy orientované na práci.
- 2 Sekundární data, skóry a indexy zemí „feminity versus maskulinity“ a „individualismu versus kolektivismu“ pochází z výzkumu Geerta Hofstedeho, konkrétně zveřejněná v publikaci *Kultury a organizace: software lidské mysli: spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití* Data (indexy zemí) jsou rovněž dostupná na oficiálních stránkách Hofstedeho (The Hofstede Centre). Všechny Hofstedeho dimenze, které v sekundární analýze dále využíváme, jsou bipolární, jsou měřeny indexy, které mohou nabývat hodnot v rozmezí 0-100. (Hofstede, 2007)
- 3 Dále jsme v této analýze využili sekundární data OECD, konkrétně Labour Force Statistics Full-time Part-time employment Incidence of FTPT employment - common definition. Data OECD (2012) pak dovolují podrobnější pohled na částečné pracovní úvazky v jednotlivých zemích, tedy míru flexibility práce dané země.

Zde je třeba zdůraznit, že Hofstedeho indexy zemí vyjadřují poněkud jiné dimenze než Schwartzovy hodnoty, jimž se věnujeme v následující části. Proto je přímé srovnání velmi obtížné, ale porovnání pozic zemí v této podpůrné analýze je přesto zajímavé a závěry nejsou v rozporu se závěry hlavní analytické části. Ačkoli zde pracujeme s jinými daty a jsme si vědomi, že nelze učinit přímé srovnání závěrů obou kapitol, ukazuje se, že jak analýzy Hofstedeho kultur, tak Schwartzův přístup nejsou v rozporu, spíše v souladu.

⁴⁰ Konkrétně budou použita data ve formátu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), viz: http://www.europeansocialsurvey.org/download.html?file=ESS2e03_3&y=2004.

⁴¹ Viz: <http://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=2>.

Nás v této chvíli zajímají především dvě dimenze, index individualismu (IDV Individualism) a index maskulinity (MAS Masculinity). Kromě toho je k dispozici ještě index mocenské distance a index vyhýbání se nejistotě. Jim se ale podrobně nevěnujeme. Hofstedeho index individualismu (IDV) vyjadřuje míru, v níž jsou lidé v dané společnosti integrováni do skupin. Index maskulinity (MAS) vyjadřuje distribuci rolí mezi pohlavími. Vzhledem k cílům, které si klademe, je index maskulinity nejdůležitější, protože variabilita hodnot žen mezi společnostmi je podle Hofstedeho nižší než variabilita hodnot mužů. To je i v souladu se závěry Hakimové. Hodnoty žen v Hofstedeho dimenzi mají vždy blízko k péči o druhé osoby, ke skromnosti (a to bohužel jak v domácnosti, tak i na pracovišti), zatímco hodnoty mužů se mohou pohybovat na široké škále hodnot od silné soutěživosti, důrazu na asertivitu až po hodnoty, které mají blízko k hodnotám žen. Index maskulinity tedy umožňuje charakterizovat společnost podle toho, jak velká je vzdálenost hodnot mužů a žen. Zatímco ve feminních společnostech se hodnoty mužů blíží hodnotám, které jsou typické pro ženy, v maskulinních společnostech naopak muži zastávají hodnoty sebeprosazení, tam je tato vzdálenost velká.

Cílem analýzy je prověřit vztahy mezi pracovní-kariérami orientacemi žen na jedné straně a vybranými kulturními dimenzemi, a ověřit tak hypotézu i jejich vzájemných souvislostech. Pro tuto analýzu jsme zvolili korelační analýzu. Korelační koeficient ukazuje na vzájemný vztah mezi dvěma veličinami. Pokud je mezi nimi statisticky významná korelace, je vysoce pravděpodobné, že je mezi nimi v realitě vzájemný vztah. Z koeficientu korelace, jehož hodnoty se pohybují od -1 (silně negativní vztah) do 1 (silně pozitivní vztah, nulová hodnota signalizuje neexistenci vztahu), nelze usoudit na příčinný vztah, tj. nelze určit, který z jevů je příčinou a který naopak důsledkem.

Důvodem, proč se v naší práci zabýváme i poměrně nízkými korelačními koeficienty, je skutečnost, že jevy sociálního světa jsou často výsledkem mnoha faktorů, které působí současně. Sociální jevy jsou multikauzální, tedy vyvolané mnoha příčinami. Analýza sekundárních dat by tedy měla být i jednoduchou validizací dat Schwartze. Kvantitativní ověření jsou doplněna kvalitativními popisnými informacemi o daných zemích.

Řada kritických ohlasů na teorii Hakimové, jimiž jsme se v teoretické části zabývali, upozorňuje na to, že preference žen v oblasti práce a rodiny jsou nejen výsledkem „konstelace osobnosti ženy“, ale do značné míry i „konstelace podmínek“, v nichž své případné plány hodlá žena tvářit v tvář rodině a společnosti uskutečňovat.

K nimž se řadí především kulturní klima společnosti (míra individualismu, konzervativismu, univerzalizmu, atd.), legislativa upravující fungování trhu práce (dostupnost flexibilních pracovních úvazků) a sociální politika zacílená na ženy a rodinu.

Hlavní výzkumnou otázkou této analýzy je, zda lze v dostupných výzkumných a statistických datech nalézt argumenty pro existenci bariér v oblasti vnějších kulturních podmínek na úrovni společnosti při rozhodování žen.

Hlavní výzkumnou otázku můžeme dekomponovat do následujících **dílčích otázek**:

1. Existuje souvislost mezi orientací žen na práci a individualismem dané země?
2. Existuje souvislost mezi orientací žen na rodinu a maskulinitou dané země?
3. Existuje souvislost mezi orientací žen na práci i na rodinu, tzv. adaptivních žen, a individualismem a mírou flexibility dané země?
4. Existuje souvislost mezi flexibilitou práce v dané zemi a individualismem dané země?
5. Existuje souvislost mezi délkou mateřské dovolené a maskulinitou země?

4.2.2 Existuje souvislost mezi orientací žen na práci a individualismem dané země?

V prvé řadě jsme se rozhodli podrobit analýze souvislost orientace žen na práci a individualismem země. Jak je patrné z tabulky, existuje středně silná souvislost mezi orientací žen na práci a kariéru (work-centered women) na jedné straně a individualismem dané země na straně druhé (korelační koeficient 0,498).

Korelační analýza naznačuje, že existuje poměrně silná (statisticky významná) souvislost mezi orientací žen na práci a kariéru a individualismem dané země (korelační koeficient 0,498).

Skutečnost, že existuje souvislost mezi individualismem na společenské úrovni a orientací žen na práci znamená, že v rozhodování žen hraje společnost a okolní prostředí roli, konkrétně v zemích s vyšší mírou individualismu je orientace žen na práci silnější, což potvrzuje náš předpoklad, že v individualistických kulturách hrají významnější roli hodnoty osobní svobody a nezávislého rozhodování, tj. v individualistické společnosti existuje větší prostor pro to, aby bylo více žen orientovaných na práci.

Ptáme se ale současně, jakou roli hrají formální legislativní a vzdělávací podmínky? Podle Hofstedeho je v individualistických kulturách učení považováno za celoživotní proces, v kolektivistických kulturách je pokládáno spíše za proces jednorázový. S tím úzce

souvisí i dosažení úspěchu v práci. Bez zajímavosti není ani rozdílnost významu diplomu, který v individualistické kultuře slouží jako osvědčení dosažené úrovně vzdělání. Samotný fakt, že v individualistických kulturách slouží formální vzdělání v podobě diplomu ke zvýšení sebeúcty člověka (v našem případě ženy), výrazně ovlivňuje i uplatnění na trhu práce. Naopak v kolektivistických kulturách je diplom podmínkou pro uznání jedince ve společnosti.

Tabulka 13 - Vliv individualismu země na orientaci žen na práci

Ženy orientované na zaměstnání a kariéru (*work-centered women*)

Proměnná	Spearmanovy korelace (Hofstede_serazeno_dle_aspektu2) ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000			
	WORK CENTERED pořadí	PART TIME EMPLOYMENT 2012 pořadí	MASKULINITA pořadí	INDIVIDUALISMUS pořadí
WORK CENTERED pořadí	1,000000	0,395712	-0,359974	0,498374
PART TIME EMPLOYMENT pořadí	0,395712	1,000000	-0,042857	0,513655
MASKULINITA pořadí	-0,359974	-0,042857	1,000000	-0,007802
INDIVIDUALISMUS pořadí	0,498374	0,513655	-0,007802	1,000000

Zdroj: Samostatně zpracováno

Data flexibilní pracovní úvazky: The OECD Employment Outlook (2000-2013)

Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

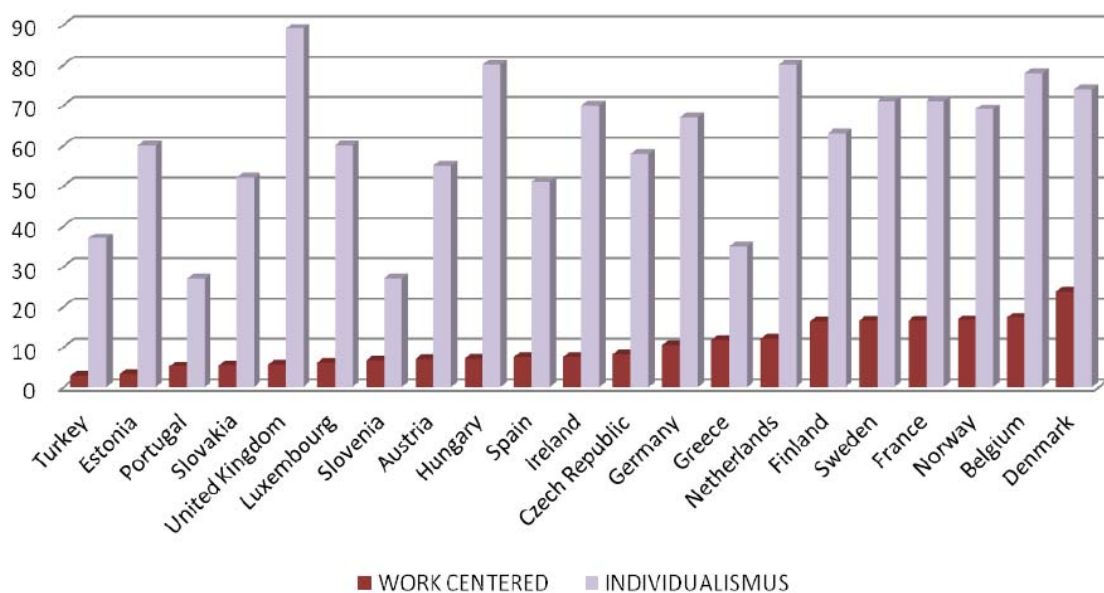
Data hodnoty indexu individualismu (Tamtéž, s. 68)

Výsledky korelační analýzy uvedené v tabulce přehledně ukazují zjištěný vztah na úrovni jednotlivých zemí. Vztáhneme-li naše výsledky k preferenční teorii Hakimové, můžeme konstatovat, že kritické ohlasy na ni jsou částečně oprávněné, neboť Hakimová ve svých výzkumech skutečně příliš neřeší vlivy „konstelace podmínek“, v nichž své případné plány žena vytváří.

Kulturní klima společnosti, konkrétně míra individualismu, je přitom významným faktorem souvisejícím s rozhodováním ženy. Pokud se podíváme blíže na to, co charakterizuje individualistickou společnost z úhlu pohledu trhu práce, který nás zajímá, můžeme předpokládat, že v individualistické společnosti nezáleží pouze na tom, co dotyčná žena umí, ale že vztah mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem bude založen na smlouvě, jejímž předpokladem je výhodnost pro obě strany.

Obrázek 21 - Odpovědi na otázku „Existuje souvislost mezi orientací žen na práci a individualismem dané země?“

Ženy orientované na zaměstnání a kariéru (*work-centered women*)



Zdroj: Samostatně zpracováno

Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

Data hodnoty indexu individualismu (Hofstede, 2007, s. 68)

Pokud se navíc podrobněji zaměříme na Českou republiku, zjistíme že je podle Hofstedeho individualistickou společností (skóre 58 na příslušné dimenzi). Podmínky, v nichž se žena rozhoduje, tedy hrají významnou roli. Je známo, že kultura má dlouhodobý vliv na vše, co se ve společnosti děje. Jak jsme ukázali v teoretické části, formální zákonné podmínky rovnosti na trhu práce jsou zejména v ČR dlouhodobě dobře zakotvené. Jsou ale také dobře zakotvené i v řadě dalších zemí. Tato analýza ukazuje, že přesto je vliv individualismu země patrný.

4.2.3 Existuje souvislost mezi orientací žen na rodinu a maskulinitou dané země?

Dále jsme podrobili analýze souvislost mezi orientací žen na rodinu a maskulinitou dané země. Z teoretické části vyplynula otázka vlivu maskulinity země na podobu sociálních politik, tedy legislativního prostředí, v jakém ženy činí svá rozhodnutí. V rámci následujícího empirického pohledu na vliv kulturních podmínek, v nichž ženy činí svá rozhodnutí, předpokládáme poměrně silný vliv sklonu k maskulinitě země na nastavení sociálních politik. Jak jsme již zmínili v teoretické části, maskulinní společnost je

orientována na muže jako živitele rodiny a ženu jako tu, která musí tento fakt strpět. V následující analýze nás tedy zajímá, zda existuje souvislost mezi maskulinitou země a orientací žen na rodinu a domácnost.

Tabulka korelací napovídá, že existuje středně silná souvislost mezi podílem žen orientovaných na rodinu a domácnost (home-centered women), jak je definovala Hakimová, na jedné straně a maskulinitou země na straně druhé.

Tabulka 14 - Souvislost mezi orientací žen na rodinu a maskulinitou země

Ženy orientované na rodinu a domácnost (*home-centered women*)

Proměnná	Spearmanovy korelace (Hofstede_serazeno_dle_aspektu2) ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000			
	HOME CENTERED pořadí	PART TIME EMPLOYMENT 2012 pořadí	MASKULINITA pořadí	INDIVIDUALISMUS pořadí
HOME CENTERED pořadí	1,000000	-0,322078	0,445455	-0,231470
PART TIME EMPLOYMENT pořadí	-0,322078	1,000000	-0,042857	0,513655
MASKULINITA pořadí	0,445455	-0,042857	1,000000	-0,007802
INDIVIDUALISMUS pořadí	-0,231470	0,513655	-0,007802	1,000000

Zdroj: Samostatně zpracováno

Data flexibilní pracovní úvazky: The OECD Employment Outlook (2000-2013)

Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Data hodnoty indexu individualismu (Tamtéž, s. 68)

Z následujícího obrázku je patrné, jak si jednotlivé evropské země vedou z hlediska žen orientovaných na rodinu a domácnost (home centered women) a maskulinitou dané země. Pokud se podrobněji podíváme na Českou republiku, její skóre na uvedené dimenzi činí 57, takže a je tedy podle Hofstedeho maskulinní společností.

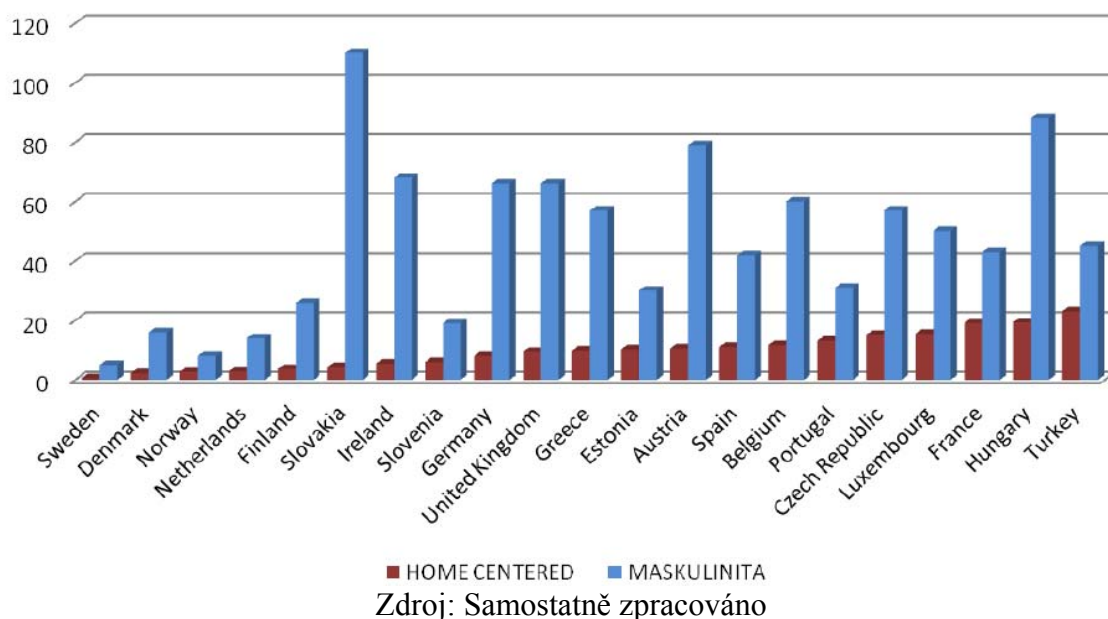
Obdobně, jako jsme uváděli v případě předchozí analýzy, u této souvislosti maskulinity země a orientace žen na rodinu domácnost předpokládáme, že určujícím faktorem je maskulinní kultura, která má dlouhodobý vliv na chování jedinců ve společnosti a vliv na to, co se ve společnosti děje. Souvislost mezi těmito proměnnými je nasnadě.

Zaměříme-li se blíže na to, co charakterizuje maskulinní společnost, hodnoty a chování jedinců v této společnosti, můžeme konstatovat, že dominantními hodnotami jsou materiální úspěch a pokrok. Zatímco od mužů maskulinní společnost očekává, že budou

ambiciózní, zodpovědní, rozhodní a tvrdí, naopak od žen očekává, že budou jemné a budou pečovat o vztahy. Ambice ženy spočívají v podpoře mužova úspěchu. Už jen tyto faktory jsou prediktorem toho, zda budou ženy v takové společnosti inklinovat k orientaci na rodinu a domácnost.

Obrázek 22 - Odpovědi na otázku „Existuje souvislost mezi orientací žen na rodinu a maskulinitou dané země?“

Ženy orientované na rodinu a domácnost (*home-centered women*)



Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Samořejmě nahlédneme-li na trh práce a rovné podmínky v maskulinní společnosti, pak rovnoprávnost žen znamená, že jim bude umožněno, aby zaujaly pozice dosud vyhrazené pro muže. Znamená to, že chtějí-li se v takové společnosti prosadit, musí vyvinout více úsilí a zdolat více překážek, než ženy ve feminních společnostech. Pro řadu žen je tak jednodušší zůstat v zóně svého komfortu a trpně přimout roli v domácnosti. Závěry střední souvislosti pro nás tedy nejsou nijak překvapující.

4.2.4 Existuje souvislost mezi orientací žen na práci i na rodinu tzv. adaptivních žen a individualismem a mírou flexibility dané země?

Z preferenční teorie Hakimové (2003) vyplývá, že všeobecně přijímané kulturní hodnoty jsou významným faktorem pro životní rozhodování žen. Mohou ale být v rozporu s jejich reálnými preferencemi, nebo tato rozhodnutí nemusejí odpovídat jejich

preferencím. Je tedy na místě zkoumat souvislost podmínek flexibility na trhu práce a individualismem na jedné straně a sklonem žen k adaptabilitě na straně druhé. K tomu jsme si vzali na pomoc data OECD *Employment Outlook 2000-2001*. V následující analýze nás tedy primárně zajímalo, zda existuje souvislost mezi individualismem země a mírou flexibility trhu práce. Tabulka korelací ukazuje, že tento vztah je velmi silný (0,513).

Tabulka 15 - Souvislost mezi orientací žen na práci a rodinu

Ženy adaptivní, které volí jednu nebo druhou orientaci podle momentální životní situace nebo hledají trvalejší kompromis (*adaptive*)

Proměnná	Spearmanovy korelace (Hofstede_serazeno_dle_aspektu2) ChD vynechány párově Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000			
	ADAPTIVE pořadí	PART TIME EMPLOYMENT 2012 pořadí	MASKULINITA pořadí	INDIVIDUALISMUS pořadí
ADAPTIVE pořadí	1,000000	0,091588	-0,027931	-0,207480
PART TIME EMPLOYMENT pořadí	0,091588	1,000000	-0,042857	0,513655
MASKULINITA pořadí	-0,027931	-0,042857	1,000000	-0,007802
INDIVIDUALISMUS pořadí	-0,207480	0,513655	-0,007802	1,000000

Zdroj: Samostatně zpracováno

Data flexibilní pracovní úvazky: The OECD Employment Outlook (2000-2013)

Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Data hodnoty indexu individualismu (Tamtéž, s. 68)

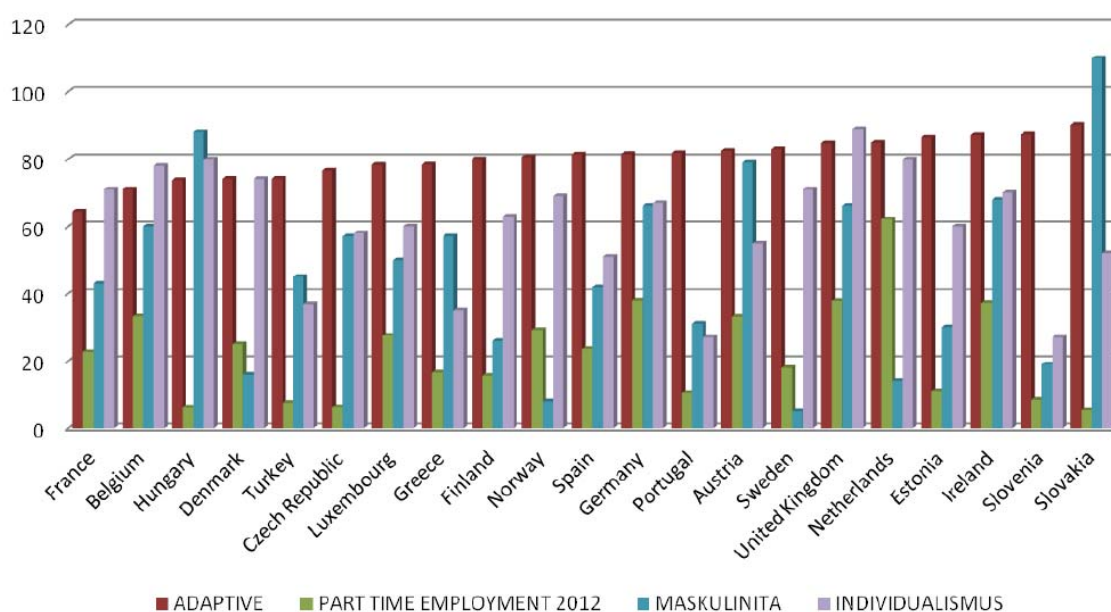
Následující obrázek ukazuje, jak si jednotlivé evropské země vedou z hlediska adaptivních žen a vnějších legislativních a kulturních podmínek podle míry individualismu. Skutečnost, že existuje středně silná souvislost mezi tím, kolik je adaptivních žen (*adaptive women*), které orientaci na práci a rodinu flexibilně mění v souladu s vnějšími podmínkami, jak uvádíme výše, jejich rozhodování nemusí být v souladu, nebo dokonce může být v rozporu s jejich reálnými preferencemi a flexibilitou práce v dané zemi, a tím, jak silně je tato země individualistická.

Z obrázku je patrné, že sklon k individualismu souvisí s vytvářením podmínek pro flexibilnější trh práce. Vztáhneme-li naše výsledky k preferenční teorii Hakimové, můžeme konstatovat, že kulturní klima společnosti, konkrétně míra individualismu, hraje v rozhodování ženy významnou roli mimo jiné i proto, že individualismus výrazně souvisí s flexibilitou trhu práce. Jak již bylo zmíněno, u adaptivních žen je kariéra spíše dílem náhody a okolností, v jakých se nachází. Snaha skloubit obě role, rodinnou i profesní, je

tak ovlivňována řadou faktorů. Ani u této analýzy a středně silné souvislosti nečiníme kauzální závěry, jen upozorňujeme na souvislosti a vazby. Zdá se však logické vysvětlit, že legislativní opatření, která berou v úvahu specifika žen orientovaných na rodinu, orientovaných na kariéru a adaptivních, dávají ženám možnosti výběru.

Obrázek 23 - Odpovědi na otázku „Existuje souvislost mezi orientací žen na práci i na rodinu tzv. adaptivních žen a individualismem a mírou flexibility dané země?“

Ženy adaptivní, které volí jednu nebo druhou orientaci podle momentální životní situace nebo hledají trvalejší kompromis (*adaptive women*)



Zdroj: Samostatně zpracováno

Data flexibilní pracovní úvazky: The OECD Employment Outlook (2000-2013)

Data tři preferenční skupiny žen Hakimové: Evropský sociální výzkum druhá vlna (ESS2)

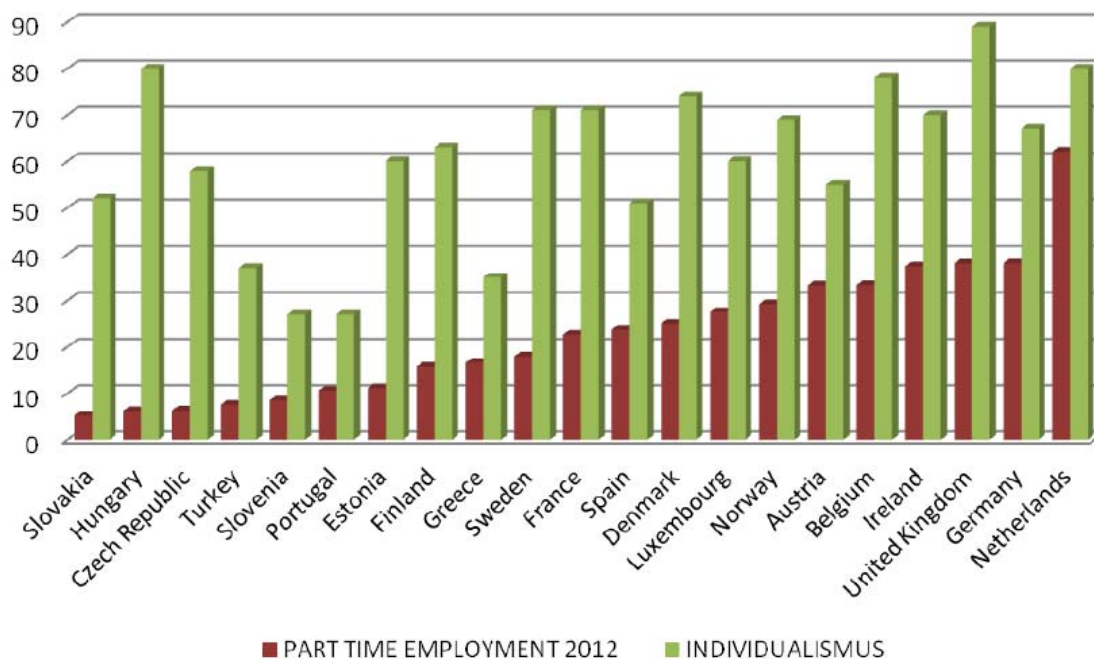
Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Data hodnoty indexu individualismu (Tamtéž, s. 68)

Obrázek názorně ukazuje, jak si jednotlivé evropské země vedou z hlediska flexibility země a mírou individualismu. Je z něho tedy patrné, že existuje středně silný vliv toho, zda je země individualistická a zda má flexibilní trh práce. Charakteristiky individualistických společností jsme v této práci zmiňovali již mnohokrát, samozřejmě především ve vztahu k trhu práce.

Obrázek 24 - Odpovědi na otázku „Existuje souvislost mezi flexibilitou práce v dané zemi a individualismem dané země?“

Částečné úvazky a individualismus země



Zdroj: Samostatně zpracováno.

Data flexibilní pracovní úvazky: The OECD Employment Outlook (2000-2013)

Data hodnoty indexu individualismu (Hofstede, 2007, s. 68)

V souvislosti s tímto obrázkem jen zmíníme, že naše očekávání bylo naplněno, mimo jiné proto, že již Hofstedeho otázky, se kterými je spjata dimenze individualismus, směřují k flexibilitě na trhu práce. Například, pokud jde o pracovní prostředí a uplatnění dovedností, dimenze „individualismus“ byla nejsilněji spjata s relativní vahou přiřazenou k takovým „pracovním cílům“, jako je mít možnost plného uplatnění schopností a dovedností při práci, mít dobré pracovní prostředí, mít výraznou volnost, aby zaměstnanci mohli práci dělat svým vlastním způsobem a mít práci, která zaměstnancům ponechá dostatek času pro osobní či rodinný život, faktory, které se samy o sobě na flexibilitu práce soustředí. Pokud se k tomu zaměříme na kariéru, v individualistické společnosti mít práci zamená práci, která je výzvou.

4.2.5 Existuje souvislost mezi délkou mateřské dovolené a maskulinitou země?

V poslední analýze jsme se zaměřili na otázku, zda souvisí délka mateřské dovolené v dané zemi a maskulinitou země. Zde jsme předpokládali středně silnou

souvislost mezi tím, jak je země maskulinní, a tím, jak dlouhou má rodičovskou dovolenou. Tabulka korelací ukazuje, že se jedná o silnou souvislost.

Tabulka 16 - Délka mateřské a maskulinita

Dvojice proměnných	Spearmanovy korelace Označ. korelace jsou významné na hl. p <,05000			
	Počet plat.	Spearman R	t(N-2)	p-hodn.
MATERNITY & MASKULINITA	21	0,578523	3,091609	0,006006

Zdroj: Samostatně zpracováno

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Data délka mateřské dovolené: World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report: 2013* (str. 66-85)

Pokud jde o rodinu, z teoretické části práce pro nás vyplynula otázka vlivu maskulinity země na sociální politiky, konkrétně na legislativně ukotvenou délku mateřské dovolené v dané zemi. V empirickém pohledu do makro-sociálních podmínek, v jakých ženy činí svá rozhodnutí, předpokládáme souhrn okolností délky mateřské dovolené, tedy tím, co společnost očekává ohledně doby, po jakou bude žena v roli pečovatelky s dítětem doma, a vlivem kulturní dimenze, konkrétně maskulinity země na nastavení sociálních politik.

Předchozí analýzy prokázaly souvislost (i když středně silnou, přesto statisticky významnou) mezi tím, jak kulturní normy a dimenze souvisejí se zaměřením/chováním žen, respektive to, že ženy činí svá rozhodnutí v odlišných kulturních podmínkách. Téměř všechny vyspělé státy poskytují ženám určitá práva, ochranu a nároky spojené s obdobím těhotenství a porodem. Jedná se například o právo na udržení zaměstnání a na sociální pomoc od státu. Předpokládali jsme proto středně silnou souvislost mezi nastavením sociálních politik a feminitou, resp. maskulinitou dané země.

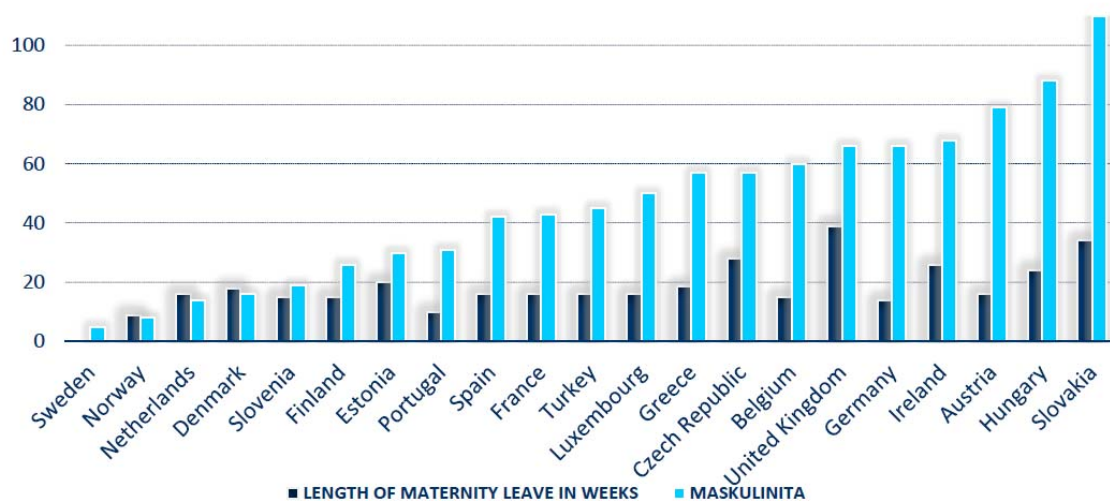
V následujícím obrázku vidíme, jak si jednotlivé evropské země vedou podle indexu dimenze maskulinita (zde jsme pro zpracování dat opět využili Hofstedeho indexy zemí) a délkou mateřské dovolené. Pro tento účel jsme využili jako zdroj data společnosti World Economic Forum, konkrétně nejnovější *The Global Gender Gap Report: 2013*. Z obrázku je zřejmé, že nejvíce feminní země (Švédsko, Norsko, Holandsko, Dánsko, Finsko) mají nejkratší mateřskou dovolenou a že tyto společnosti jsou přirozeně nakloněné ke kratší kariérní přestávce. Naopak nejmaskulinnější země na pravém konci obrázku

(Slovensko, Maďarsko, Rakousko) mají mateřskou dovolenou jednu z nejdelších v Evropě. Společnost v nich očekává, že žena opustí trh práce na delší dobu.

Důsledkům kariérních přestávek jsme se podrobně věnovali v teoretické části, zde pouze připomeneme, že v trendu, který se prolíná celou touto prací, tedy stoupajícím počtu vysokoškolaček a s tím související stoupající konkurence mezi ženami, vytváří maskulinní společnosti podstatně horší podmínky pro konkurenceschopnost matek proti bezděným ženám, a to právě v důsledku delších kariérních přestávek.

Obrázek 25 - Odpovědi na otázku „Existuje souvislost mezi délkou mateřské dovolené a maskulinitou země?“

Délka mateřské dovolené a maskulinita země



Zdroj: Samostatně zpracováno.

Data hodnoty indexu maskulinity (Hofstede, 2007, s. 98)

Data délka mateřské dovolené: World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report: 2013* (str. 66-85)

4.2.6 Shrnutí

Podstatná část diplomové práce, na níž tato rigorózní práce navazuje, se věnovala poptávce žen po tzv. dvoustopé kariéře, která není mateřstvím přerušena. Navrhovali jsme legislativní opatření ke změnám, které by kariérně orientovaným ženám vyšly vstříc ve snižování kariérních přestávek. Pokud jde o výsledky analýzy s ohledem na Českou republiku, je evidentní, že jsme maskulinní zemí, v níž jsou kariérní přestávky v podobě mateřské dovolené jedny z nejdelších v Evropě (28 týdnů). Největším handicapem českých, kariérně orientovaných žen je tedy to, že v době mateřské dovolené musí svou

kariéru zmrazit, protože sociální politika státu po dobu mateřské dovolené poskytuje peněžitou pomoc v mateřství jako nemocenskou dávku a považuje ji za překážku v práci.⁴² Mateřská dovolená je dávkou nemocenského pojištění, která přísluší matce v době pokročilého těhotenství a po porodu (celkem 28 týdnů) v souvislosti s péčí o narozené dítě. Neumožňuje ženám po tuto dobu pracovat pro vlastního zaměstnavatele na původní pracovní pozici. Fakticky ji tedy nutí zmrazit kariéru. Zatímco po dobu 28 týdnů nemůže pracovat pro stejného zaměstnavatele, který jí pomoc v mateřství vyplácí, s výjimkou dohody o provedení práce. Zákon o nemocenském pojištění ženě nebrání pracovat pro jiného zaměstnavatele, a to na základě jakékoli formy pracovněprávních vztahů včetně pracovní smlouvy, není omezena ani výše přivýdělku. Pro pobírání nemocenské dávky totiž platí, že pokud pacient neporušuje léčebný režim, může být pro jednoho zaměstnavatele v pracovní neschopnosti a pro druhého pracovat.

Maskulinní systém v ČR tedy považuje ženu s dítětem za „nemocnou“. Mateřství však není nemoc a kariérně orientovaná žena by měla mít právo pracovat pro svého zaměstnavatele i během mateřské dovolené na stejné pracovní pozici, jakou před porodem zastávala. Tím by současně přispívala do systému pojištění a daní prostřednictvím pobírání mzdy na zkrácený úvazek při souběhu příjmů z „mateřské“ (tedy podle zákona nemocenské dávky).

Obdobný problém se týká studujících matek, kdy systém v naší maskulinní zemi nejprve předpokládá, že bude mít žena pracovní poměr a bude do systému finančně přispívat a až následně pobírat dávky. Studentce – matce (která je v našem systému nezaopatřeným dítětem), nevzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství (§ 32 odst. 2 ZNP), pokud v posledních 2 letech neměla po dobu alespoň 270 dní zaměstnání podléhající nemocenskému pojištění. Přísluší jí pouze rodičovský příspěvek, což znamená, že má méně peněz na živobytí. Přitom naše práce ukazuje fakta ve prospěch systému sociálního pojištění, že studující matka, která nemá díky rodičovství během studia kariérní přestávky, nebo jich má méně, v konečném důsledku přispívá více, než žena, která měla kariérní přestávky.

⁴² Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Právní povaha: důležitá osobní překážka v práci (§ 191 zákoníku práce). Po dobu jejího trvání je omluvena nepřítomnost zaměstnankyně (zaměstnanice) v zaměstnání. Srov. § 195, 197, 216 odst. 3, § 217 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Podrobná analýza opřená o dílčí otázky ukazuje, že existuje silná souvislost mezi kulturou země, dimenzí individualismu a kolektivismu, a dimenzí maskulinity na jedné straně a chováním žen na trhu práce podle toho, zda jsou orientovány na domácnost a rodinu, práci a kariéru, nebo zda jsou adaptivní a snaží se skloubit obojí, na straně druhé. To by naznačovalo, že kritiky Hakimové upozorňující na to, že podceňuje význam společenských podmínek by mohly být oprávněné. Zda je tomu tak doopravdy, se pokusíme ukázat v další kapitole, v níž provedeme analýzu vlivu hodnotových orientací s cílem individuální a systémové úrovně propojit.

4.3 Hodnotový kontext volby mezi kariérou a domácností

Cílem této kapitoly je teoreticky i empiricky propojit preferenční teorii Hakimové (Hakim 2002) s teorií hodnot Schwartz (Schwartz 1992, 1994) a odpovědět na otázku, zda a do jaké míry mají preference žen v oblasti pracovního uplatnění a kariéry oporu ve struktuře hodnotových orientací? S tím souvisí otázka, jak se na tomto hlubším zakořenění preferencí a konceptu životního úspěchu podílí dosažené vzdělání. A konečně třetí otázkou je to, do jaké míry vyšší dosažené vzdělání pomáhá ženám překonávat překážky v uskutečňování volby mezi prací (kariérou) a rodinou (domácností) spočívající zejména v převládajících konzervativních hodnotách a nízké flexibilitě pracovního trhu.

V úvodu a zejména pak v předchozí kapitole jsme ukázali, že moderní společnosti se mezi sebou výrazně liší v tzv. univerzálních kulturních dimenzích, resp. v intenzitě jejich působení na postoje, jednání a rozhodování lidí. Zde jen připomeneme, že se jedná o následující dimenze: *vzdálenost moci* (power distance), *individualismus* (individualism), *maskulinita* (masculinity), *vyhýbání se nejistotě* (uncertainty avoidance) a *dlouhodobá orientace* (long-term orientation). Zatím jsme prokázali, že volba mezi kariéru a domácností je na makroúrovni (tj. na úrovni celé společnosti) ovlivňována zejména sklonem k individualismu a maskulinitě. Stručně řečeno, korelační analýza ukázala, že individualismus rozhodování žen ve prospěch kariéry usnadňuje, maskulinita jej naopak ztěžuje.

V této kapitole se zaměříme na otázku, do jaké míry jsou preference žen v oblasti rodiny a práce určeny hodnotovými orientacemi (mikroúroveň) na jedné straně a socio-kulturními a ekonomickými podmínkami (makroúroveň) na straně druhé a jakou roli v tomto procesu představuje dosažení vyššího vzdělání. Naše analýza bude rámována obecnější hypotézou, kterou formulujeme následujícím způsobem: Volba mezi pracovní-kariérou a rodinnou orientací je výrazně určena individuálními hodnotovými orientacemi (basic human values) i společenskými a kulturními podmínkami pro realizaci těchto hodnot ve zvoleném životním způsobu. V praxi to znamená, že orientace žen na práci a kariéru hlouběji založená v individuálních hodnotových orientacích se v reálných preferencích a zejména v jednání a rozhodování v důležitých životních situacích prosazuje v kontextu převládajících kulturních vzorců a vládních politik ovlivňujících otevřenost a flexibilitu trhu práce.

Tuto výzkumnou hypotézu budeme prověřovat komparativní metodou. Pro vlastní analýzy bude tato hypotéza dekomponována do tří konkrétních a empiricky uchopitelných otázek:

- a. Lze pro srovnávací analýzy typologii žen podle Hakimové empiricky uchopit jinak a poněkud komplexněji, než to učinila její autorka?
- b. Do jaké míry typologie žen založená na preferenční teorii Hakimové souvisí s hlubšími hodnotovými strukturami tak, jak byly navrženy Schwartzem (1992, 1994) a dále empiricky rozpracovány Davidovem (2008) a dalšími?
- c. Jak je vliv individuálních hodnotových orientací na pracovní orientace žen „moderován“ společenským kontextem? Společenským kontextem přitom rozumíme zejména míru liberalismu, respektive konzervativismu a universalismu a flexibilitu trhu práce umožňující (nebo naopak znesnadňující) volbu orientace na profesní uplatnění a kariéru. Pokud je nám známo, zatím neexistuje práce, která by tyto souvislosti podrobila hlubší analýze na empirických datech alespoň za evropské země.

Hlavním datovým souborem, na němž budou hypotézy testovány, bude Evropský sociální výzkum (European Social Survey), konkrétně jeho druhá vlna z roku 2004 (ESS2), na níž participovalo 26 evropských zemích.⁴³ Data pro účely této práce jsme na základě řádné registrace získali z archivu Evropského sociálního výzkumu.⁴⁴

Existuje řada analýz, které s typologií žen Hakimové pracují s cílem definovaných tří typů⁴⁵ buď v pozici *závisle proměnné* (zejména v případě analýz směřujících k prověření těchto typů pomocí dalších proměnných) nebo v pozici *nezávisle proměnné* (pro ověřování hypotéz o vlivu příklonu k některému z typů na demografické chování, pracovní orientace, zhodnocování vzdělání a reálných dovedností na trhu práce, atd.). Naše analýza, v níž tato typologie vystupuje v obou zmíněných rolích, byla výrazně inspirována studií Andringové, Nieuwenhuise a Gervena (2012), kteří si jako cíl komparativní analýzy 24 zemí EU vytkli odpovědět na otázku, jak sociální klima (konkrétně sklon země k liberalismu) ovlivňuje rozhodování žen patřících k těmto typům k mateřství. Naše inspirace touto studií však nespočívala v pokusu o reanalýzu směřující ke stejné otázce,

⁴³ Viz <http://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=2>.

⁴⁴ Konkrétně budou použita data ve formátu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), viz: http://www.europeansocialsurvey.org/download.html?file=ESS2e03_3&y=2004.

⁴⁵ Připomeňme, že se jedná o následující typy: ženy orientované na rodinu a domácnost (home-centered women), adaptivní ženy (adaptive women), ženy orientované na zaměstnání a kariéru (work-centered women).

jako spíše v metodologii, kterou aplikujeme na otázky, které si klademe v této kapitole. Předně, stejně jako autoři výše zmíněné studie, i my jsme museli řešit problém empirického vymezení tří typů žen. V prvním kroku naší analýzy směřující k nalezení vazeb mezi typologií Hakimové a hodnotovými orientacemi žen jsme postupovali stejně, tj. pro identifikaci typů jsme použili stejnou otázku ze šetření ESS2⁴⁶.

Rekonstrukce tří preferenčních typů Hakimové byla ve studii Andringové, Nieuwenhuise a Gervenové založena na baterii následujících výroků týkajících se rolí mužů a žen, s nimiž respondenti vyjadřovali na pětistupňové škále souhlas či nesouhlas:

- G6: Žena by měla být připravena omezit svou placenou práci kvůli rodině.
- G7: Muži by měli přijmout stejnou odpovědnost za domov a děti jako ženy.
- G8: Když je málo pracovních míst, muži by měli mít větší právo na zaměstnání než ženy.
- G9: Když jsou v rodině děti, rodiče by měli zůstat spolu, přestože spolu nevycházejí.
- G10: Rodina by měla být hlavní prioritou v životě člověka.

Ačkoli tato baterie otázek umožňovala komplexnější přístup, Andringová, Nieuwenhuis a Gervenová se rozhodli pro poměrně jednoduchou identifikaci typů pouze na základě první otázky („Žena by měla být připravena omezit svou placenou práci kvůli rodině“). Respondenti, kteří s výrokem vyjádřili rozhodný souhlas, byli klasifikováni do prvního typu (home centered), opačný pól škály (rozhodný nesouhlas) definoval druhý polární typ žen (work centered), ostatní respondenti byli zařazeni do prostředního typu (adaptive). Po zúžení analytického souboru na ženy ve věku 20 až 59 let, které nejsou v důchodu, se ukázalo, že ve všech 24 Evropských zemích participujících projektu ESS spadá do „domácího“ typu 10,6 % žen, do „karierního“ 9,2 % žen, adaptivní ženy pak představují 80,2 % takto definované populace. Tabuka x.1. poskytuje základní přehled o složení ženské populace v evropských zemích podle tří typů Hakimové definovaných výše popsaným způsobem a dosaženého vzdělání. Z tabulky je kromě podílů typů na populaci žen v daném věku vidět do jaké míry na příslušnost k typu do působí dosažené vzdělání. Zatímco do kariérového typu spadá 6,3 % žen s vyučením, vysokoškolaček do tohoto typu spadá dvojnásobný podíl (12,9 %).

⁴⁶ Možnost aplikovat stejnou empiricky založenou definici preferenčních typů byla hlavním důvodem volby dat ze šetření ESS2 z roku 2004. V novějších šetřeních ESS, kde jsou sice též zjišťovány hodnotové orientace metodou hodnotových portrétů vyvinuté Schwartzem, totiž nebyla použita baterie otázek, z níž by bylo možné uvedené tři preferenční typy vygenerovat. Zde je však třeba připomenout, že hlouběji uložené vztahy utvářející jednání a rozhodování jedinců, se mění velmi pomalu, a to ani v podmínkách probíhající sociální změny.

Tabulka 17 - Příslušnost k typu žen dle Hakimové podle dosaženého vzdělání

Typ	Dosažené vzdělání			Celkem
	vyuč. bez maturity	střední s maturitou	vysoká škola	
Domácí	14,1%	10,3%	7,9%	10,6%
Adaptivní	79,6%	81,1%	79,2%	80,2%
Kariérový	6,3%	8,6%	12,9%	9,2%
Celkem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

V naší analýze sice tuto klasifikaci použijeme, nicméně pouze v prvním kroku analýzy, kdy budeme ověřovat hlubší zakořenění typů ve struktuře hodnotových orientací. Ve druhém kroku, kde je naším cílem ukázat vlivy individuálních (mikro) a sociálních (makro) charakteristik na orientaci žen na profesi a kariéru, použijeme proměnnou vytvořenou ze třech proměnných výše zmíněné baterie, jmenovitě otázek G6, G7 a G8. Analytická proměnná, která bude vystupovat v roli závisle proměnné (tj. budeme se snažit ji „predikovat“ makro a mikro charakteristikami), byla definována metodou hlavních komponent (Principal Component Analysis). Tuto proměnnou jsme nazvali „haktypes1“. Průměry a intervaly spolehlivosti této proměnné v jednotlivých zemích jsou uvedeny v obrázku 26.

Tabulka 17, tak obrázek 26 ukazují, jak si jednotlivé evropské země vedou z hlediska rozvinutosti kariérních orientací žen. Ačkoli nepracují s úplně stejnou proměnnou, závěry jsou stejné: kariérový typ žen je nejvíce zastoupen ve skandinávských zemích (Dánsko, Švédsko, Finsko, Norsko), dále v Belgii, Nizozemsku a Francii. V ostatních zemích, zejména pak Polsku, Ukrajině, Turecku, Maďarsku, Portugalsku, Španělsku a České republice, je zastoupení tohoto typu žen výrazně nižší. Obě proměnné tedy svědčí o stejném fenoménu a můžeme je tedy v naší analýze používat podle toho, zda bude vystupovat v roli nezávisle proměnné (kde budeme preferovat kategorizovanou proměnnou), nebo v roli závisle proměnné (kde naopak budeme dávat přednost spojitě proměnné definované pomocí metody hlavních komponent).

Pokud jde o hodnotové orientace, v teoretické části jsme uvedli, že vycházíme ze Schwartzovy teorie hodnotových orientací, která byla vyvinuta a testována na datech s cílem poskytnout poměrně univerzální systém hodnotových priorit, které výrazně ovlivňují postoje, jednání a rozhodování jedinců. Jinými slovy, od této teorie očekáváme, že naměřené úrovně jednotlivých komponent hodnotové struktury poměrně dobře predikují jednání lidí, jejich orientace a životní styly. Výhoda této teorie navíc spočívá v tom, že její

testování vedlo k ustálení baterie otázek, které teoreticky navržené dimenze hodnotové struktury měří s prokázanou silnou reliabilitou i validitou (viz. například Řeháková 2006).

Tabulka 18 - Přislušnost k preferenčnímu typu v jednotlivých zemích

	Typ			Celkem
	Domácí	Adaptivní	Kariérový	
AT Rakousko	10,6%	82,4%	7,0%	100,0%
BE Belgie	11,7%	71,0%	17,3%	100,0%
CZ Česká republika	15,2%	76,7%	8,1%	100,0%
DE Německo	8,0%	81,5%	10,5%	100,0%
DK Dánsko	2,2%	74,1%	23,7%	100,0%
EE Estonsko	10,3%	86,4%	3,3%	100,0%
ES Španělsko	11,1%	81,4%	7,5%	100,0%
FI Finsko	3,7%	80,0%	16,3%	100,0%
FR Francie	19,1%	64,4%	16,5%	100,0%
GB Velká Británie	9,5%	84,8%	5,7%	100,0%
GR Řecko	9,9%	78,4%	11,7%	100,0%
HU Maďarsko	19,3%	73,7%	7,1%	100,0%
CH Švýcarsko	11,6%	83,9%	4,5%	100,0%
IE Irsko	5,5%	87,1%	7,5%	100,0%
IS Island	3,3%	85,0%	11,7%	100,0%
LU Lucembursko	15,5%	78,3%	6,2%	100,0%
NL Nizozemí	2,9%	85,0%	12,0%	100,0%
NO Norsko	2,7%	80,6%	16,7%	100,0%
PL Polsko	13,1%	83,6%	3,3%	100,0%
PT Portugalsko	13,1%	81,8%	5,2%	100,0%
SE Švédsko	0,6%	82,9%	16,5%	100,0%
SI Slovinsko	6,0%	87,3%	6,7%	100,0%
SK Slovensko	4,3%	90,2%	5,5%	100,0%
TR Turecko	23,0%	74,1%	2,9%	100,0%
UA Ukrajina	24,3%	73,2%	2,5%	100,0%
Celkem	10,6%	80,2%	9,2%	100,0%

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Z našeho pohledu je samozřejmě podstatné i to, že tato baterie se ve variantě pro muže a ženy opakuje v každém doposud provedeném šetření ESS a že v roce 2004 byla tato baterie aplikována společně s baterií otázek na roli mužů a žen a v neposlední řadě i to, že pro výpočet hodnot odpovídajících „latentních“ dimenzí byl autorem teorie navržen algoritmus doporučený i konsorciem ESS.⁴⁷

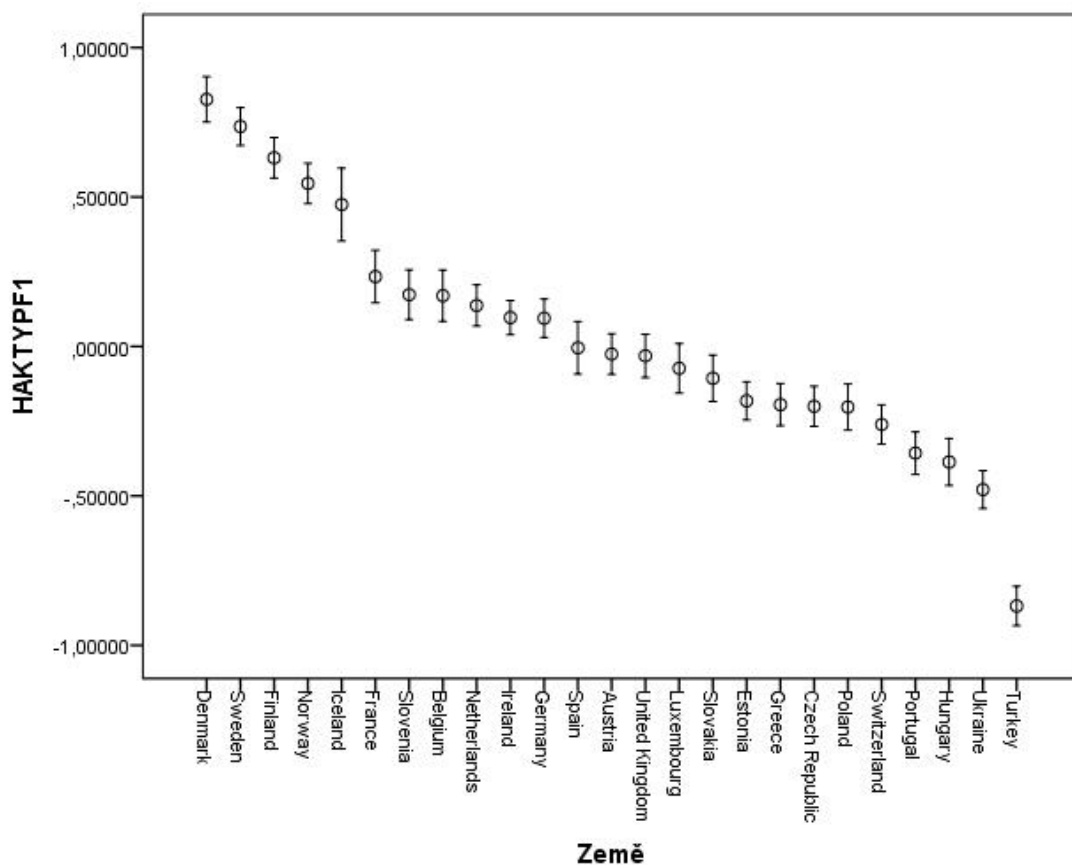
Obrázek 27 převzatý ze stati Řehákové (Řeháková 2006) zobrazuje jednotlivé dimenze (segmenty) hodnotové struktury. Níže uvádíme otázky v podobě tzv. hodnotových portrétů, s nimiž se respondenti měli s využitím šestistupňové škály (1. *Velmi se mi*

⁴⁷ Algoritmus je dostupný na stránkách projektu ESS:

http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/ESS1_human_values_scale.pdf

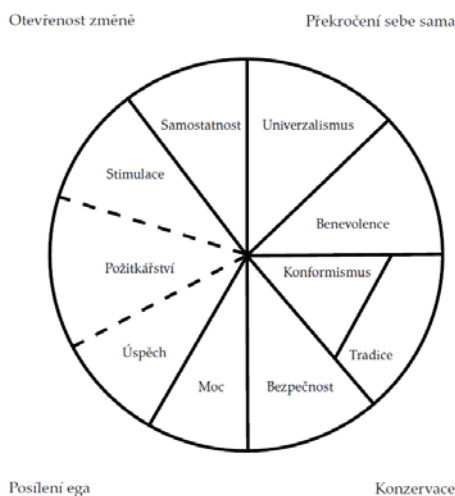
podobá, 6. Vůbec se mi nepodobá). Otázku jsou uspořádány podle jednotlivých dimenzí hodnotového systému zobrazeného v diagramu 1.

Obrázek 26 - Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné HAKTYPF1 vyjadřující orientaci žen na kariéru spíše než na domácnost a rodinu).



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Obrázek 27 - Segmenty hodnotové struktury navržené Schwartzem



Zdroj: Schwartz et al. 2001, Řeháková 2006.

Tabulka 19 - Hodnotové portréty použité v šetření ESS2

<p>Univerzalizmus C. Myslí si, že je důležité, aby se s každým člověkem na světě zacházelo stejně. Věří, že každý by měl mít v životě stejné příležitosti. H. Je pro něj/ni důležité naslouchat lidem, kteří jsou jiní než on. I když s nimi nesouhlasí, chce jim porozumět. S. Pevně věří, že by se lidé měli starat o přírodu. Péče o životní prostředí je pro něj/ni důležitá.</p> <p>Benevolence L. Je pro něj/ni velmi důležité pomáhat lidem kolem sebe. Chce se starat o jejich blaho. R. Je pro něj/ni důležité být loajální k přátelům. Chce se věnovat lidem, kteří jsou mu/jí blízcí.</p> <p>Konformizmus G. Věří, že lidé by měli dělat to, co se jim řekne. Myslí si, že lidé by měli dodržovat pravidla vždy, dokonce i když je nikdo nepozoruje. P. Je pro něj/ni důležité, aby se vždy choval spořádaně. Chce se vyhnout všemu, o čem by lidé řekli, že je špatně.</p> <p>Tradice I. Je pro něj/ni důležité být pokorný a skromný. Nesnaží se přitahovat na sebe pozornost. T. Tradice je pro něj/ni důležitá. Snaží se dodržovat zvyky, které se předávají v jeho náboženství nebo v jeho rodině.</p> <p>Bezpečnost E. Je pro něj/ni důležité žít v bezpečném prostředí. Vyhýbá se všemu, co by mohlo ohrozit jeho bezpečnost. N. Je pro něj/ni důležité, aby mu/jí vláda zajistila bezpečí před všemi hrozbami. Chce, aby byl stát silný tak, aby mohl chránit své občany.</p> <p>Moc B. Je pro něj/ni důležité, aby byl bohatý. Chce mít hodně peněz a drahé věci. Q. Je pro něj/ni důležité, aby ho lidé respektovali. Chce, aby lidé dělali, co jim řekne.</p> <p>Úspěch D. Je pro něj/ni důležité předvádět své schopnosti. Chce, aby lidé obdivovali, co dělá. M. Je pro něj/ni důležité být velmi úspěšný. Doufá, že lidé ocení, čeho dosáhl.</p> <p>Požitekárství J. Je pro něj/ni důležité užívat si života. Rád si dopřává. U. Vyhledává každou příležitost, aby se pobavil. Je pro něj/ni důležité dělat věci, které mu/jí přinášejí potěšení.</p> <p>Stimulace F. Má rád překvapení a vždy vyhledává nové aktivity. Myslí si, že je důležité v životě dělat mnoho různých věcí. O. Vyhledává dobrodružství a rád riskuje. Chce mít vzrušující život.</p> <p>Samostatnost A. Promýšlení nových myšlenek a tvořivost jsou pro něho důležité. Rád dělá věci svým vlastním originálním způsobem. K. Je pro něj/ni důležité, aby si sám rozhodoval o tom, co dělá. Má rád svobodu a nezávislost na druhých.</p>

V naší analýze se nemůžeme zabývat všemi dimenzemi hodnotové struktury. S ohledem na cíle analýzy a otázky, které si klademe, se zaměříme obecnější úroveň, tj. na konzervativizmus (proměnná CONS), posílení ega (proměnná EGO) a otevřenost změně (proměnná OPEN) a překročení sebe sama (proměnná TRANS). S ohledem na to, že snažíme vysvětlit roli bariér, které musí ženy překonávat, chtějí-li se orientovat více na kariéru než na domácnost, bude pro nás klíčová proměnná měřící mírou konzervativizmu (CONS), s níž budeme pracovat jak na mikroúrovni (respondent), tak na makroúrovni (společnost).

Působení vládních politik ovlivňujících trh práce se pokusíme zachytit dvěma proměnnými. Jednak proměnnou vyjadřující podíl částečných úvazků (PRTJOB), přičemž pro stanovení „hranice“ mezi plným a částečným úvazkem jsme s ohledem na definice používané v různých zemích využili empirického kritéria odvozeného z předběžných analýz. Za částečný úvazek považujeme úvazek pod hranicí 36 hodin týdně. Další proměnná, kterou jsme nazvali WRKFLX, opět vznikla pomocí metody hlavních komponent. V tomto případě jsme použili dvě otázky zjišťujících míru flexibility pracovního režimu umožňovanou zaměstnavatelem, konkrétně následující dvě otázky s možností odpovědět s využitím škálu od 0 (vůbec) do 10 (naprosto):

- Nakolik Vám vedení ve Vaší práci dovoluje rozhodovat o tom, jak je Vaše každodenní práce organizována?
- Nakolik Vám vedení ve Vaší práci dovoluje určovat nebo měnit tempo práce?

Výsledky prezentované v tabulce x.4. ukazují, že mezi evropskými zeměmi existují značné rozdíly jak ve flexibilitě pracovních úvazků vyjádřené podílem částečných úvazků, tak v možnosti zaměstnance přizpůsobit si pracovní režim vlastním možnostem a potřebám. Podíl ekonomicky aktivních s částečnými úvazky se pohybuje od 6 % ve Slovinsku do 54 % ve Francii. U žen jsou rozdíly ještě větší, od 7 % ve Slovinsku do 66 % v Nizozemsku. Dále je zřejmé, že „severské“ země, Velká Británie a Francie vytváří mnohem příznivější podmínky pro pracovní orientace žen než země střední a východní Evropy (Česká republika, Maďarsko, Slovinsko, Polsko a Slovensko). Proto i tuto proměnnou (podíl částečných úvazků) zahrneme mezi proměnné, jimiž budeme dále „modelovat“ bariéry formování pracovních orientací žen v různých zemích.

Podobný obrázek poskytují průměrné hodnoty proměnné vyjadřující míru flexibility pracovního režimu umožňovanou zaměstnavatelem. I v tomto ukazateli jsou na tom nejlépe skandinávské a severské země, nejhůře opět země střední a východní Evropy, k nimž se ještě řadí Portugalsko, Španělsko, Turecko, Ukrajina a Řecko. Nelze nechat bez povšimnutí, že Česká republika patří z tohoto hlediska k zemím s nejvíce rigidním systémem.

Tyto výsledky nás jednoznačně opravňují k tomu, abychom míru flexibility pracovního trhu reprezentovanou oběma proměnnými zahrnuli do analýzy podmínek formování kariérních orientací žen a porovnali jejich vliv s působením osobnostních charakteristik, včetně dosaženého vzdělání, o nichž předpokládáme, že jsou pro

rozhodování žen mezi „rodinou“ a „kariérou“ rozhodující. Zatím vše nasvědčuje tomu, že sklon dávat přednost práci a kariéře výrazně souvisí s podmínkami umožňujícími tuto volbu učinit, což by svědčilo ve prospěch kritiků Hakimové, kteří tvrdí, že význam hodnot, preferencí a dalších osobnostních rysů pro klíčovou tuto v životě žen často klíčovou volbu přeceňuje, zatímco „strukturní vlivy“, resp. vlivy okolností podceňuje. Na otázku, co má větší vliv, zda okolnosti nebo hodnoty a jakou roli hraje dosažené vzdělání, na základě těchto údajů zatím odpovědět nedokážeme. K tomu je třeba blíže prokoumat hodnotové orientace žen zařazené do jednotlivých typů a dále pak rozdíly mezi zeměmi.

Tabulka 20 - Podíly částečných úvazků (v %) a hodnota proměnné vyjadřující flexibilitu pracovního režimu umožňovanou zaměstnatelem (faktorový skór)

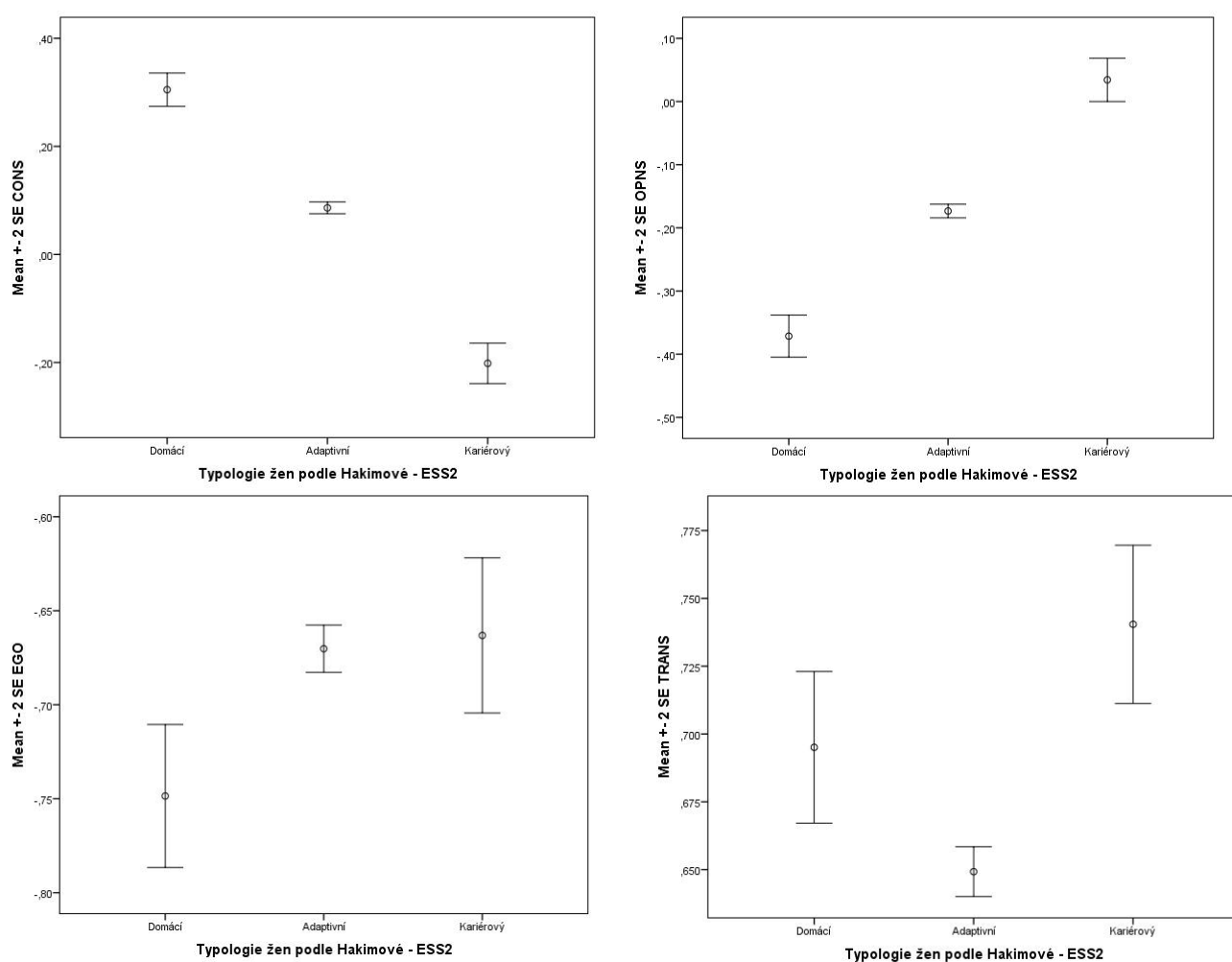
Země	Částečný úvazek		WRKFLX
	všichni	ženy	
AT Rakousko	29,1%	42,5%	,252
BE Belgie	29,9%	46,6%	,017
CZ Česká republika	8,6%	12,0%	-,475
DE Německo	31,3%	47,1%	,111
DK Dánsko	27,1%	41,4%	,391
EE Estonsko	11,8%	14,2%	-,062
ES Španělsko	20,6%	30,1%	-,141
FI Finsko	19,1%	24,8%	,428
FR Francie	54,5%	61,6%	,065
GB Velká Británie	39,3%	56,2%	,074
GR Řecko	18,0%	21,5%	-,422
HU Maďarsko	9,1%	11,3%	-,076
CH Švýcarsko	30,0%	49,3%	,186
IE Irsko	33,7%	45,5%	-,339
IS Island	25,1%	40,9%	,529
LU Lucembursko	20,2%	35,9%	-,284
NL Nizozemí	44,5%	66,4%	,211
NO Norsko	25,9%	41,9%	,371
PL Polsko	13,5%	18,9%	-,172
PT Portugalsko	21,9%	26,8%	-,318
SE Švédsko	23,0%	35,9%	,392
SI Slovinsko	6,1%	6,7%	-,275
SK Slovensko	11,1%	14,1%	-,237
TR Turecko	15,7%	18,9%	-,520
UA Ukrajina	18,4%	21,2%	-,384
Celkem	24,0%	33,8%	,000

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Pokud jde o rozdíly mezi ženami zařazenými do jednotlivých typů, výsledky uvedené v jednotlivých panelech obrázku 28 a v tabulce 21 přesvědčivě dokazují, že typologie žen navržená Hakimovou má silné vazby na hodnotové struktury. Nejvíce je to patrné u konzervativizmu (COSN) a otevřenosti změně (OPNS). Všechny tři typy

vymezené preferenční teorií se mezi sebou statisticky významně liší: ženy orientované spíše na domácnost jsou nejvíce konzervativní a nejméně otevřené změnám, k čemž se ještě pojí nízká tendence k posílení ega. Naopak ženy silně orientované na profesi a kariéru jsou jednoznačně nejméně konzervativní, nejvíce otevřené změně, mají poměrně silnou tendenci k posilování ega, což jim ovšem nebrání ve schopnosti překročit samy sebe a orientovat se na jiné.

Obrázek 28 - Průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS (konzervativismus), OPNS (otevřenost změně), EGO (posílení ega) a TRANS (překročení sebe sama) podle typů Hakimové



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

S cílem dát těmto závěrům solidnější statistický fundament jsme provedli jednoduchou analýzu rozptylu, jejíž výsledky jsou uvádíme v tabulce x.4. Výsledky prezentované v této tabulce ukazují, že typy žen založené na preferenční teorii Hakimové jsou nesilněji spjaty s konzervativizmem (F-poměr činí 259,5) a otevřeností změně (F-

poměr činí 168,4). Sklon k posilování vlastního ega, stejně jako schopnost vnímat potřeby jiných, jsou dimenze hodnotové struktury s preferenčními typy spjaté mnohem slaběji.

Tabulka 21 - Analýza rozptylu čtyř hlavních dimenzí hodnotové struktury podle typu žen

		df	Mean Square	F	Sig.
CONS * haktupe	Mezi skupinami	2	99,353	259,5	,000
	Uvnitř skupin	15496	,383		
	Celkem	15498			
OPNS * haktupe	Mezi skupinami	2	63,726	168,4	,000
	Uvnitř skupin	15504	,378		
	Celkem	15506			
EGO * haktupe	Mezi skupinami	2	4,693	9,2	,000
	Uvnitř skupin	15491	,511		
	Celkem	15493			
TRANS * haktupe	Mezi skupinami	2	6,334	23,2	,000
	Uvnitř skupin	15498	,273		
	Celkem	15500			

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Již nyní můžeme na základě výsledků analýz dat ze šetření ESS 2004 učinit závěr, že typologie žen odvozená z preferenční teorie Hakimové výrazně souvisí s hlubšími hodnotovými strukturami, čímž odpovídáme na druhou z výzkumných otázek, které jsme si pro tuto kapitolu vytkli. Připusťme však, že nejde o překvapivý závěr, neboť jsou-li typy žen, jejichž vazbu na hodnotové orientace jsme podrobili analýze, odvozeny z preferenční teorie, bylo možné předpokládat, že jejich sepětí s hodnotami bude poměrně silné, neboť si lze jen stěží představit preference odtržené od hodnotových orientací. Logické je i to, že preference ohledně orientace na profesi a kariéru nebo na rodinu a domácnost nejvíce souvisí s mírou konzervativizmu a otevřeností ke změně. Potvrzení těchto vazeb na jiných datech, než na těch, s nimiž pracovala Hakimová, a na mnohem větším počtu zemí, lze podle našeho názoru považovat za nezávislé potvrzení původní teorie.

Stále ještě zbývá odpovědět na poslední otázku, tj. jak je vliv individuálních hodnotových orientací na preference žen „moderován“ společenským kontextem. Jak jsme uvedli v úvodu, společenským kontextem rozumíme zejména míru liberalismu, respektive konzervativizmu dané společnosti na jedné straně, a flexibilitu trhu práce. Oba tyto faktory totiž můžeme považovat za velmi podstatné podmínky umožňující (nebo naopak znesnadňující) volbu orientace na profesní uplatnění a kariéru žen. Jinak řečeno, spolu s kritikou Hakimové očekáváme, že tyto podmínky budou mít na rozhodování žen, čemu dát přednost, velký vliv. Na rozdíl od kritiků preferenční teorie však nepřepokládáme, že tyto podmínky mají na volbu mezi kariérou a rodinou větší vliv než osobností charakteristiky,

k nimž patří právě hodnotové orientace. Navíc předpokládáme, že výraznou roli v těchto procesech hraje dosažené vzdělání, které působí jako silný katalyzátor formování profesně-kariérních orientací zejména v podmínkách, které působí proti jejich prosazení. Naše hypotéza tedy zní, že v zemích, kde jsou podmínky pro rozvinutí profesně-kariérních orientací žen méně příznivé, bude dosažené vzdělání působit na jejich prosazení mnohem silněji než v zemích, kde jsou společenské podmínky z tohoto hlediska příznivější.

V prvé řadě je třeba podrobit analýze vliv dosaženého vzdělání na hodnotové orientace nejvíce ovlivňující preferenci pracovní-profesní orientace žen. Zde pro názornost využijeme možnosti srovnání mužů a žen. Výsledky této analýzy, které prezentujeme v obrázcích 29 a 30, hovoří jasně:

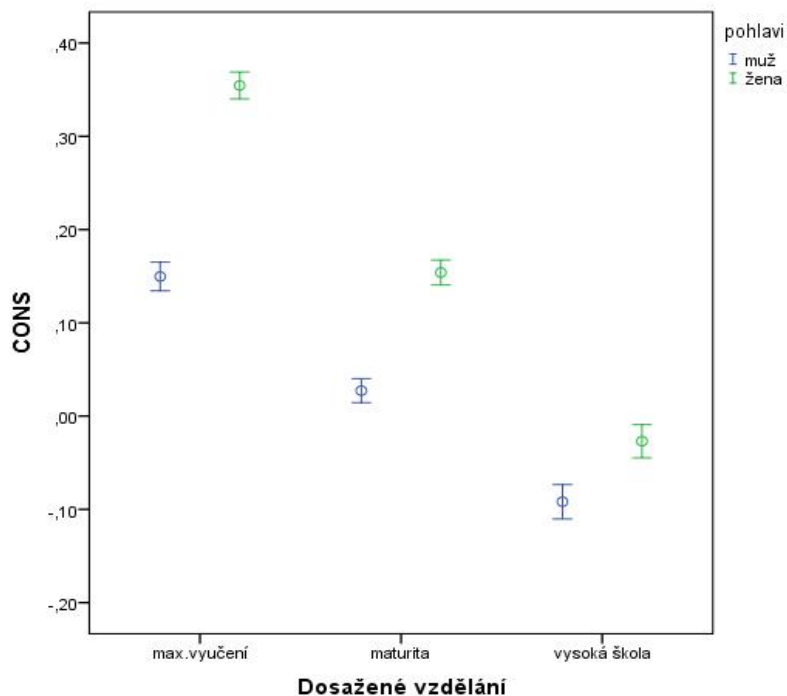
- a) ženy mají obecně mnohem silnější sklon ke konzervativismu a konformitě než muži – rozdíly jsou značné a statisticky významné;
- b) ženy jsou obecně mnohem méně otevřené změně než muži - rozdíly jsou statisticky významné;
- c) dosažené vzdělání výrazně ovlivňuje jak sklon ke konzervativismu a konformitě, tak otevřenost změně: čím vyšší vzdělání, tím slabší sklon ke konzervativismu a naopak větší otevřenost změnám;
- d) čím vyšší dosažené vzdělání, tím blíže jsou si muži a ženy jak v konzervativismu tak v otevřenosti změně.

Poslední tvrzení si zaslouží detailnější popis. Z údajů uvedených v obrázku 29 je vidět jak se rozdíl mezi muži a ženami v tendenci ke konzervativismu postupně s rostoucím vzděláním zmenšuje, takže v případě vysokoškolského vzdělání je ve srovnání s nižším středním vzděláním (v našem případě jde o střední vzdělání bez maturity) zhruba poloviční. Ještě silnější tendence sblížení mužů a žen je patrná z obrázku 30, kde jsou uvedeny údaje pro otevřenost změně, která se u žen se zvyšujícím se vzděláním posiluje mnohem výrazněji než u mužů. Zatímco u nižšího středního vzdělání je vzdálenost mezi muži a ženami několikanásobně větší než je zapotřebí pro dosažení statistické významnosti (na hladině 0,05), v případě vysokoškolského vzdělání jsou si muži a ženy již poměrně blízko, ačkoli rozdíl zůstává statisticky významný.

Provedená analýza nás opravňuje učinit další důležitý závěr: vliv vzdělání na hodnotové orientace nejvíce ovlivňující volbu mezi pracovní-kariérní a rodinnou orientací, tj. konzervativismus a otevřenost změně, je u žen mnohem větší než u mužů. Otázkou zůstává, do jaké míry dosažené vzdělání působí jako „katalyzátor“ posilování profesně-

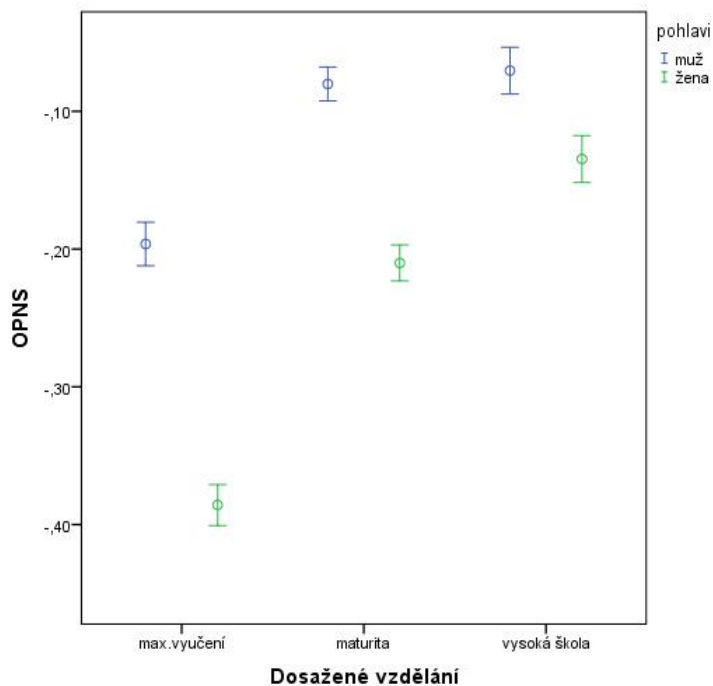
kariérní orientace žen zejména v zemích, kde jsou pro to podmínky dané převládajícími hodnotami a vládními politikami méně příznivé.

Obrázek 29 - Průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS (konzervativismus) podle pohlaví a dosaženého vzdělání – všechny země participující na šetření ESS 2004



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Obrázek 30 - Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné OPNS (otevřenost změn) podle pohlaví a dosaženého vzdělání - všechny země participující na šetření ESS 2004



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

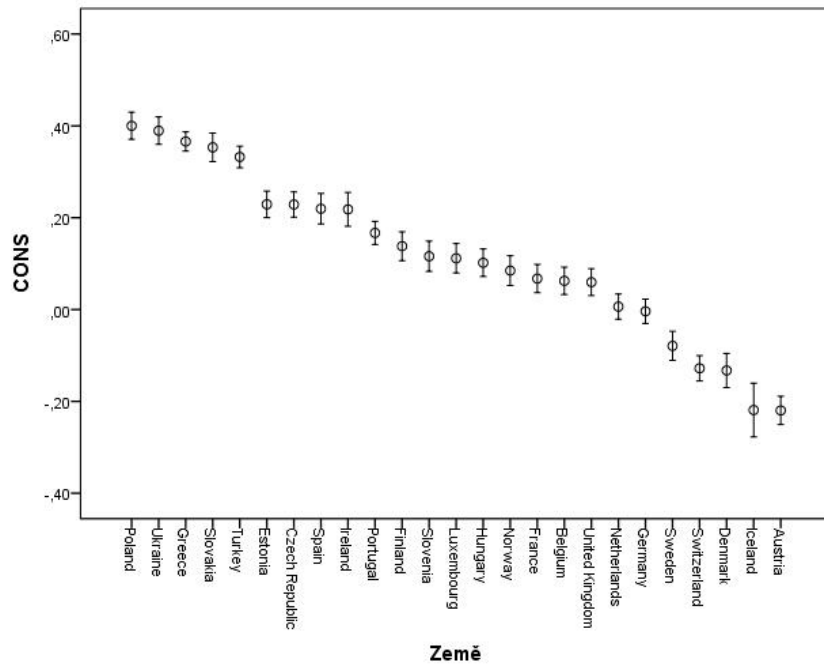
Před vlastní analýzou vlivu podmínek pro formování profesně-kariérních orientací je třeba se seznámit alespoň v hrubých obrysech s jejich diferenciací. V tabulce x.3 jsme prezentovali rozdíly mezi jednotlivými zeměmi v podmínkách spojených s trhem práce, konkrétně pak s jeho flexibilitou resp. rigiditou (podíl částečných úvazků, možnost přizpůsobit si pracovní režim). Tuto dimenzi reflektující převážně působení vládních politik je však třeba doplnit o dimenzi „hodnotovou“ do značné míry určující co je v dané zemi (společnosti) považováno za správné či přijatelné. Předpokládáme, že očekávání spojená s postoji a preferencemi žen v oblasti profesně-kariérní a rodinné jsou výrazně ovlivněna zejména mírou konzervativismu a tolerance k méně tradičním vzorcům jednání. Tuto dimenzi můžeme poměrně dobře reprezentovat hodnotovými strukturami vycházejícími ze Schwartzovy teorie a její operacionalizace. To konkrétně znamená, že *konzervativismus* (CONS) a *otevřenost změně* (OPNS), které se ukázaly být hlavními dimenzemi hodnotových orientací působících na preference žen na *individuální úrovni*, přeneseme na vyšší úroveň a pokusíme se ukázat, do jaké míry ovlivňují preference žen na *společenské úrovni*.⁴⁸ Než tak učiníme, podívejme se, jak se země participující na výzkumu ESS 2004 mezi sebou z těchto hledisek liší. V obrázcích 31 a 32, jsou uvedeny průměry a intervaly spolehlivosti proměnných CONS a OPNS v jednotlivých zemích.

Pokud jde o konzervativismus, je evidentní, že Polsko, Ukrajina, Řecko, Slovensko a Turecko tvoří skupinu hodnotově nejkonzervativnějších zemí. Do další skupiny z tohoto hlediska velmi podobných zemí vyznačujících se silným sklonem ke konzervativním hodnotám patří Česká republika, Estonsko, Španělsko a Irsko. Velmi blízko této skupině je podle očekávání i Portugalsko a kupodivu též Finsko. Na opačném pólu se dle očekávání vyskytují skandinávské země a Nizozemsko, překvapivě pak Velká Británie a Rakousko.

Jakkoli Schwarzova teorie považuje konzervativismus a otevřenost změně za dvě různé dimenze hodnotového systému, v naší analýze se otevřenost změně zdá být zrcadlově převráceným obrazem konzervativismu, což potvrdila i korelační analýza (korelace mezi proměnnými CONS a OPNS je -0,787). Dokazuje to i obrázek 32, v němž skupiny zemí se silným sklonem k otevřenosti změně výrazně korespondují se zeměmi se slabým sklonem ke konzervativismu. Abychom se vyhnuli problémům spojeným s tzv. kolinearitou, budeme v dalším kroku analýzy budeme pracovat pouze s proměnnou vyjadřující stupeň konzervativismu (CONS).

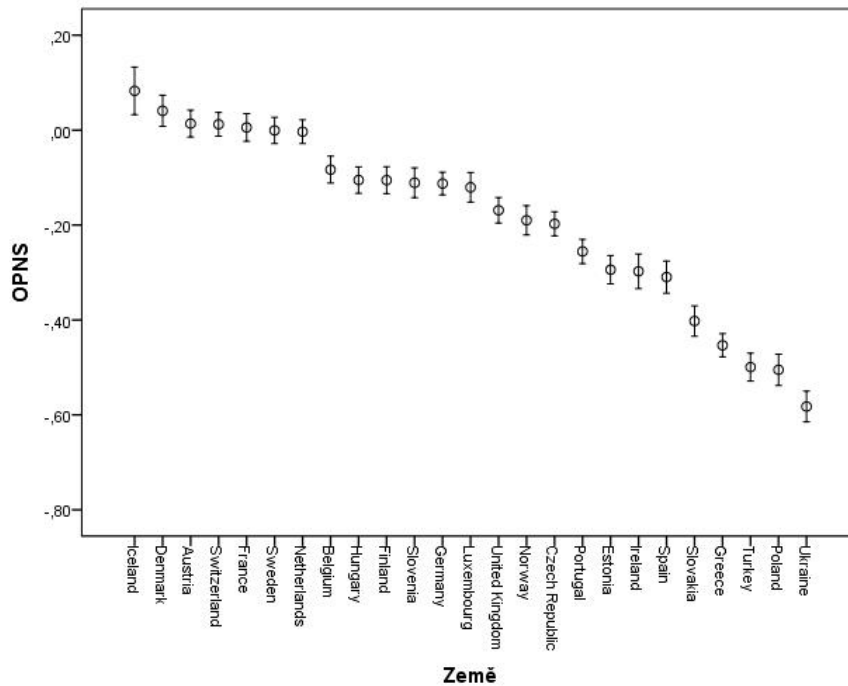
⁴⁸ Přenesením na vyšší úroveň máme na mysli výpočet průměrů těchto proměnných za sledované země. Tyto průměry, které podle našeho názoru svědčí o hodnotovém klimatu společnosti, posléze vstoupí do víceúrovňové analýzy jako „kontextuální“ proměnné.

Obrázek 31 - Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné CONS (konzervativismus) v jednotlivých zemích participujících na výzkumu ESS 2004



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Obrázek 32 - Průměry a intervaly spolehlivosti proměnné OPNS (otevřenost změn) v jednotlivých zemích participujících na výzkumu ESS 2004



Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

Poslední otázka, na níž je třeba odpovědět, tedy zní, do jaké míry jsou preference žen týkající se profesně-kariérního či naopak rodinného zaměření ovlivněny hodnotami působícími na individuální úrovni (CONS), hodnotami působícími na společenské úrovni (proměnná CNTCONS, kterou jsme definovali jako průměrnou úroveň konzervativizmu v dané zemi), a dále relevantními charakteristikami trhu práce vyplývajícími z vládních politik, jež určují flexibilitu trhu práce (proměnná CNTFLEX definovaná jako průměr proměnné WRKFLX, proměnná CNTPART – podíl částečných úvazků v dané zemi). Do analýzy dále vstupují proměnné reprezentující dosažené vzdělání, konkrétně dvě dichotomické proměnné SECONDARY (respondent dosáhl úplného středního vzdělání) a TERTIARY (respondent dosáhl vysokoškolského vzdělání), přičemž nižší střední vzdělání zůstává v roli tzv. referenční kategorie).

Jak vyplývá z položené otázky, naším cílem je posoudit vlivy proměnných a charakteristik působících na dvou úrovních, tj. na úrovni individuální (proměnné CONS, SECONDARY, TERTIARY) a na úrovni společenské (CNTCONS, CNTFLEX, CNTPART). Jde tedy o úlohu, kterou lze efektivně řešit tzv. víceúrovňovou analýzou, jejíž výsledky jsou uvedeny v tabulce 21 ⁴⁹

Výsledky uvedené v tabulce 22 je třeba interpretovat krok za krokem, tj. s ohledem na to, které proměnné v rámci příslušného modelu vstoupily do analýzy. První čtyři modely pouze testují tzv. hrubé efekty jednotlivých klíčových proměnných. V prvním modelu zjišťujeme, že vliv konzervativizmu jako individuální charakteristiky je podle očekávání silný a statisticky významný. Jak prokážeme dále, jde o nejsilnější proměnnou ovlivňující orientaci žen na profesi a kariéru. Druhý model ověřuje vliv konzervativizmu na společenské úrovni, tj. ukazuje do jaké míry na orientaci žen na profesi a kariéru (negativně) působí konzervativizmus společnosti jako celku. Hodnota příslušného regresního koeficientu (-1,325) ukazuje, že jde o vliv silný a rovněž statisticky významný.⁵⁰ Třetí model dokazuje, že samostatné působení flexibility trhu práce definované dostupností částečných úvazků (CNTPART) je výrazně pozitivní (koeficientu 1,193), i když na samotné hranici statistické významnosti. A konečně čtvrtý jednoduchý („benchmarkový“) model prokazuje silný a statisticky významný vliv flexibility pracovního režimu (CNTFLEX). I ten je velmi silný a statisticky významný.

⁴⁹ Za pomoc při řešení této úlohy v programu SPSS, procedura MIXED MODELS, děkuji Prof. Petrovi Matějí, Ph.D. v rámci kurzu a Doc. Ing. Jiřímu Večerníkovi, CSc.

⁵⁰ Zde je třeba upozornit na to, že statistická významnost se zde určuje pro 24 zemí, nikoli pro téměř 16 tisíc jedinců, což podmínky pro dosažení vysoké hladiny významnosti „ztěžuje“.

Tabulka 22 - Víceúrovňová analýza vlivů na profesně-kariérní orientace žen

Parameter	koeficient	s.e.	df	t	Sig.
Model 1					
CONS	-,398	,0120	15575,53	-33,094	,000
Model 2					
CNTCONS	-1,325	,3647	23,21	-3,635	,001
Model 3					
CNTPART	1,193	,7023	22,95	1,699	,103
Model 4					
CNTFLEX	1,031	,1728	23,41	5,966	,000
Model 5					
CONS	-,397	,0120	15556,99	-33,014	,000
CNTCONS	,394	,4463	22,13	,884	,386
CNTFLEX	1,023	,2687	22,15	3,807	,001
Model 6					
CONS	-,336	,0122	15574,74	-27,605	,000
SECONDARY	,269	,0196	15560,69	13,780	,000
TERTIARY	,476	,0217	15568,87	21,945	,000
Model 7					
CONS	-,335	,0122	15559,36	-27,519	,000
CNTCONS	,320	,4064	21,11	,787	,440
CNTPART	-,189	,4973	21,16	-,380	,708
CNTFLEX	1,005	,2559	21,14	3,927	,001
SECONDARY	,270	,0195	15425,14	13,836	,000
TERTIARY	,476	,0217	15459,52	21,981	,000
Model 8					
CONS	-,335	,0122	15557,45	-27,532	,000
CNTCONS	-,060	,4039	22,93	-,148	,883
CNTPART	-,175	,4839	21,12	-,361	,722
CNTFLEX	1,003	,2490	21,11	4,027	,001
SECONDARY	,197	,0244	15560,06	8,059	,000
TERTIARY	,428	,0273	15568,18	15,668	,000
TERTIARY * CNTCONS	,368	,1295	15319,89	2,843	,004
SECONDARY * CNTCONS	,568	,1139	15387,04	4,985	,000

* Závisle proměnou je v této analýze profesně-kariérní orientace reprezentovaná proměnou HAKTYPEF1 (standardizovaný faktorový skóre s jednotkovým průměrem a směrodatnou odchylkou. V zájmu zjednodušení prezentace výsledků jsou u všech modelů vynechány konstanty.

Zdroj: ESS2, vlastní výpočty

V pátém modelu ověřujeme působení konzervativizmu jako individuální charakteristiky (CONS) při současném působení konzervativizmu dané společnosti (CNTCONS) a flexibility pracovního režimu (CNTFLEX). Z koeficientů tohoto modelu vyplývá, že „akceptovaný“ konzervativizmus prakticky vytěsňuje vliv sklonu ke konzervativizmu na společenské úrovni, což je očekávatelný výsledek. Současně se ale

ukazuje, že vliv možné flexibility pracovního režimu na pracovní-profesní orientace žen zůstává velmi silný.

V šestém modelu ověřujeme vliv dosaženého vzdělání za současného působení konzervativizmu na individuální úrovni. Podstatným zjištěním z toho modelu je to, že vliv dosažení vyššího vzdělání na pracovní-profesní orientace žen je dle očekávání velmi silný, z to zejména v případě vysokoškolského vzdělání. Model současně ukazuje, že vliv konzervativizmu na individuální úrovni zůstává velmi silný a statisticky významný.

Sedmým modelem pouze testujeme tzv. čistý efekt dostupnosti částečných úvazků. Ukazuje se, že v kontextu flexibility pracovního režimu tento efekt prakticky mizí. Nejdůležitějším je ovšem model osmý, do kterého vstupují všechny proměnné a navíc interakce mezi dosaženým vzděláním a konzervativizmem společnosti (TERTIARY * CNTCONS, SECONDARY * CNTCONS). Tyto interakce mají pro nás zásadní význam, neboť testují naši hypotézu, podle které dosažené vzdělání pomáhá ženám překonávat bariéry rozvinutí pracovní-kariérních orientací spočívající v působení konzervativního společenského klimatu, který – jak jsme ukázali – má na preference žen v této oblasti velmi silný a negativní vliv. Model jasně ukazuje, že získání vyššího vzdělání výrazně zmírňuje nepříznivý vliv konzervativního společenského klimatu.⁵¹ Pokles regresního koeficientu reprezentujícího vliv konzervativního společenského klimatu (CNTCONS) téměř na nulu (-,060) a zachování původní hodnoty konzervativizmu jako individuální hodnoty (CONS) ukazuje, že u žen dosažení vyššího vzdělání dokáže prakticky eliminovat negativní působení konzervativního prostředí na jejich pracovní-profesní orientace a ve hře tak zůstávají prakticky jen individuální hodnoty a možnosti pracovního uplatnění dané flexibilitou pracovního režimu (CNTFLEX). Vliv ostatních faktorů se ukazuje být zanedbatelný.

Jaké závěry z analýz provedených v této kapitole můžeme tedy učinit?

Předně se ukazuje, že preferenční teorie Hakimové je natolik robustní, že poměrně dobře odolává i změně dat a proměnných, jimiž je ověřována. Data z mezinárodního výzkumu ESS 2004 za 24 zemí prokázala, že tři preferenční typy žen podle jejich orientace buď na pracovní-kariérní uplatnění nebo na domácnost a rodinu lze spolehlivě identifikovat i na jiných datech, než na těch, s nimiž pracovala Hakimová.

⁵¹ Kladné koeficienty u obou interakcí říkají, že vliv dosažení úplného i vysokoškolského vzdělání na pracovní-profesní orientace žen je větší tam, kde na tyto orientace negativně působí konzervativní společenské klima.

Dále se ukázalo, že preferenční typy navržené Hakimovou jsou silně spjaty s hodnotovými orientacemi odvozenými ze Schwartzovy teorie hodnot a jejich měření. Analýza prokázala zejména velmi silné provázání preferenčních typů se sklonem ke konzervativizmu a otevřeností změně.

Současně jsme prokázali, že pracovní-profesní orientace žen má silný vzdělání a to ve dvojím smyslu. Vyšší dosažené vzdělání posiluje pracovní-profesní a kariérní orientace žen a současně oslabuje sklony ke konzervativizmu, který působí proti těmto orientacím, neboť posiluje orientaci na rodinu a domácnost. Dosažené vzdělání současně posiluje otevřenost změnám. K zajímavým zjištěním patří to, že vliv vzdělání na oslabování konzervativizmu a posilování otevřenosti změnám je mnohem větší u žen než u mužů.

Komparativní analýza ukázala, že mezi evropskými zeměmi existují velké rozdíly jak v převládajících hodnotových orientacích, tak v podmínkách, které pro rozvinutí pracovní-profesních a kariérních orientací představují vládní a firemní politiky ovlivňující flexibilitu trhu práce.

ZÁVĚR

Tato rigorózní práce je koncipována jako výrazně multidisciplinární, což odpovídá fenoménu a procesům, které si klade za cíl uchopit, a to jak teoreticky, tak v analytické i v praktické rovině. Věříme, že hlavním přínosem této práce bude využití poznatků k nimž docházíme, v praxi andragogů ve firmách a organizacích. Konkrétně by práce měla přispět k lepšímu porozumění obtížnému rozhodování žen v tom, zda a v jaké míře svůj život spojit spíše s prací a kariérou, nebo naopak s rodinou a domácností. Rostoucí možnost volby mezi prací a rodinou v moderní společnosti je na jednu stranu ohromným pokrokem, který někteří autoři neváhají nazvat „revolucí“, na druhou stranu klade poměrně velké nároky na ty, jichž se nejvíce týká, totiž žen, které chtějí tohoto modernizačního trendu využít pro naplnění svých vlastních představ o úspěšném a šťastném životě.

Přes výrazně multidisciplinární ukotvení práce figuruje v jejím středu vzdělání, a to jak v podobě lidského kapitálu, který člověk studiem získal, tak v podobě procesu, jímž tento kapitál reprodukuje a zhodnocuje. Jsme přesvědčeni, že všechny procesy, jimiž se andragogika zabývá, budou s velkou pravděpodobností nabývat v budoucnosti stále většího významu, a to zejména v souvislosti se stoupajícím počtem vysokoškolsky vzdělaných žen usilujících o profesní uplatnění. Právě pro ně bude dosažení optimálního vybalancování profesních a rodinných rolí základem maximálního využití jejich znalostního a motivačního potenciálu a dosahování pocitu životního štěstí a uspokojení.

V rigorózní práci je proveden důkladný rozbor otázky, do jaké míry jsou preference žen v oblasti rodiny a práce určeny hodnotovými orientacemi (mikrouroveň) na jedné straně, a socio-kulturními a ekonomickými podmínkami (makrouroveň) na straně druhé, a jakou roli v tomto procesu představuje dosažení vyššího vzdělání. Teoretická část dostupné literatury poukazuje na problémy spojené s kariérními přestávkami, averzí vůči k mateřství, tzv. trestem za mateřství v oblasti odměňování, napětím mezi neplacenou prací v domácnosti a placenou prací, případně touhou po kariéře. Ukazuje se, že pro mnohé ženy vzniká dilema, kdy a zda vůbec učinit kariérní přestávku, z čehož logicky plyne otázka, kterou se práce zabývá nejvíce: *Kdy mít děti – dříve, nebo později?* Teoretická část proto analyzuje dostupné výzkumy tzv. netradičních studentů a představuje problémy, s jakými se studující rodiče potýkají. K nim patří univerzitní „firemní kultury“, které nejsou na studující rodiče fakticky připraveny. Analýza sekundárních dat MŠMT z matriky studentů (SIMS) ukazuje rozložení věkové struktury studentů v terciárním vzdělávání z hlediska věkové skupiny 26+, tedy věku, kdy studenti mohou mít děti.

Další zpracovávaná data Českého statistického úřadu, konkrétně šetření Životní podmínky (EU-SILC) umožnila identifikovat rostoucí počty studujících rodičů, zejména žen. Výsledky naší analýzy korespondují s odhady zveřejněnými v důvodové zprávě k novele zákona o vysokých školách, podle níž v roce 2010 bylo na vysokých školách přibližně 7 studujících matek na 1000 studentek. S jistým překvapením v analýze finanční situace studentských domácností zjišťujeme, že příjmová situace studentských domácností s dítětem není přitom horší než u ostatních domácností, spíše naopak. Míra překvapení je menší, uvědomíme-li si, že tyto domácnosti aspirují na vyšší sociální status. Uvedený fakt by měly reflektovat sociální politiky, které by měly vycházet z předpokladu, že určitá vstřícnost těchto politik vůči studujícím rodičům je svým způsobem investicí s vysokou návratností, byť v delším horizontu. Nezodpovězenou otázkou však zůstává, jak tohoto standardu studující rodiče dosahují v daných podmínkách.

Proto byla v dalším kroku analyzována data z výzkumu EUROSTUDENT z roku 2009, zaměřená zejména na porovnání průměrného počtu hodin týdně věnovaných výuce, samostudiu a výdělečné činnosti. Porovnání tradičních a netradičních studentů překvapivě ukázalo, že rozdíly mezi studujícími rodiči a tradičními studenty nespočívají v čase věnovaném přímé výuce, nýbrž v čase věnovaném výdělečné činnosti. Efekt dítěte se v počtu hodin věnovaných přímé výuce projevuje minimálně. Rozdíly byly v tom, že u studujících matek se čas věnovaný přímé výuce zmenšil z 22 hodin na 18 hodin týdně, u studujících otců z 22 hodin týdně na 20 hodin týdně přímé výuky. Minimální rozdíly jsou i v čase věnovaném samostudiu. Zásadní je tedy zjištění, že studující rodiče v prezenční formě studia věnují výdělečné činnosti 28 týdně, zatímco tradiční studenti bez dětí pouze 9 hod. Studující matky pak věnují výdělečné činnosti 19 hod, zatímco studentky bez dětí, stejně jako bezdětní muži, 9 hodin týdně.

Data výzkumu EUROSTUDENT 2009 jsou následně podrobena dalším analýzám, které ukazují, že absentující finanční pomoc studentům je velkým problémem bez ohledu na to, zda student má či nemá dítě. Analýza alokace času věnovaného studiu, rodině a práci ukazuje, že efekt dítěte v rodině studujících rodičů se projevuje v jejich vyšší výkonnosti, zodpovědnosti a v lepší organizaci času. Nesmíme však zapomínat na vážné problémy, se kterými se tito netradiční studenti potýkají a které jsou rozsáhle popsány v analýze zahraničních kvalitativních výzkumů.

Dílejší zjištění v kapitole věnované analýze ekonomických stránek rodičovství v době studia lze shrnout do závěru, že existují vážné důvody pro to, abychom se zabývali sociální politikou pro studenty ve fertilním věku, přehodnotili sociální politiky určující

nárok na poskytování sociální pomoci v mateřství (které je nyní podmíněno předchozím přispíváním do systému v minimálním rozsahu 270 dnů, na jehož základě teprve vzniká nárok na čerpání dávek pomoci v mateřství), přehodnotili definici studenta jakožto „nezaopatřeného dítěte“ pro nárok na státní pomoc do věkové hranice 26 let a v neposlední řadě vytvářeli studentům celkové podmínky pro sladování studia, rodičovství a práce v rozsahu standardní délky studia.

Ve druhé, empirické části se ptáme, jakou roli v rozhodování mezi mateřstvím a placenou prací či kariérou, a tudíž v preferencích žen, hrají normy a stereotypy sociálního prostředí a jakou roli hrají hlouběji uložené individuální hodnoty a hodnotové orientace. V této části jsme využili Hofstedeho teorii kulturních dimenzí pro analýzu dat z Evropského sociálního výzkumu. Jde v ní o nepřímou *ex-ante* validizaci výsledků hlavní části naší analýzy, v níž si klademe především otázku, jaký je vliv individuálních resp. sociálně-kulturních bariér na formování pracovní-kariéerních orientací. Statistická korelační analýza prokázala souvislost mezi orientací žen na práci a stupněm individualismu země, což nepochybně znamená, že v klíčovém rozhodování žen mezi rodinou a kariérou hraje významnou roli sklon společnosti k individualismu. Jinak řečeno v individualistických kulturách existuje větší prostor pro formování pracovní-kariéerních orientací žen.

Druhá korelační analýza ukázala na další zajímavou a důležitou souvislost, a to mezi orientací žen na rodinu a „maskulinitou“ země. Maskulinní společnost od mužů očekává, že budou ambiciózní, zodpovědní a rozhodní, zatímco od žen očekává, že budou pečovat o vztahy v rodině a přitom podporovat muže v jeho úspěchu. To znamená, že v maskulinní společnosti musí ženy orientované práci a kariéru vyvinout větší úsilí a zdolat více překážek, než stejně orientované ženy ve femininních společnostech.

Korelační analýza dále ukázala, že sklon země k individualismu úzce souvisí s flexibilitou pracovního trhu (částečné úvazky, flexibilní pracovní režim atd.). V neposlední řadě analýza z databáze World Economic Forum, konkrétně nejnovější *The Global Gender Gap Report: 2013*, prokázala souvislost mezi délkou mateřské dovolené v dané zemi a mírou maskulinity. V trendu stoupajícího počtu vysokoškoláček a v jeho důsledku pak narůstající konkurence mezi ženami bezdětnými a s dětmi vytvářejí maskulinní společnosti podstatně horší podmínky pro konkurenceschopnost matek oproti bezdětným ženám právě v důsledku delších kariéerních přestávek. Maskulinní systém mateřské pomoci v ČR, který považuje ženu s dítětem za „nemocnou“, fakticky působí jako brzda v nastartované kariéře. Je tomu tak zejména proto, že neumožňuje ženě v době raného mateřství setrvat na stejné pracovní pozici, jakou zastávala před narozením dítěte.

V centru pozornosti hlavní části výzkumu byl hodnotový kontext volby mezi kariérou a domácností a role vzdělání v této volbě. Analýza ukazuje, že na pracovní-profesní orientaci žen má silný vliv vzdělání, a to ve dvojnásobném smyslu. Vyšší dosažené vzdělání posiluje pracovní-profesní a kariéru orientaci žen a současně oslabuje sklony ke konzervativismu, který působí proti těmto orientacím, protože posiluje orientaci na rodinu a domácnost. Dosažené vzdělání současně posiluje otevřenost změnám. K zajímavým zjištěním patří i to, že vliv vzdělání na oslabování konzervativismu a posilování otevřenosti změnám je mnohem větší u žen než u mužů.

K nejdůležitějším závěrům patří to, že dosažení vyššího vzdělání (úplného středního a vysokoškolského) dokáže výrazně ovlivňovat nepříznivý vliv konzervativního společenského klimatu. Analýza jasně ukázala, že vliv dosaženého úplného středoškolského a zejména pak vysokoškolského vzdělání na pracovní-profesní orientaci žen roste s posilováním negativně působících podmínek spočívajících v konzervativním společenském klimatu připoutávajícím ženy k domácnosti a rodině. Podstatné je i to, že dosažení vyššího vzdělání dokáže u žen prakticky eliminovat negativní působení konzervativního prostředí na jejich pracovní-profesní orientaci a nechává tak ve hře pouze individuální hodnotové orientaci (preferenci) a vládní politiky ovlivňující flexibilitu pracovních režimů (možnost naplnění preference). To ovšem znamená, že kritika preferenční teorie Hakimové spočívající v tezi, že ženy ve svých volbách a preferencích podléhají více společenským tlakům než vlastním hodnotám, stojí na tenčím ledě, než se zatím zdálo, přičemž tento led bude s rostoucím podílem žen dosahujících zejména vysokoškolského vzdělání dále slábnout.

V závěru je třeba připomenout některé charakteristiky andragogiky jako aplikované vědy zabývající se celoživotním vzděláváním a učením se dospělých. Hovoříme-li o odlišných orientacích žen, nejedná se v první řadě o geneticky založené hodnotové stereotypy, které se v čase nemění. Životní cyklus žen, který byl dříve značně homogenní a nutil ženy poměrně časně vstoupit do manželsko-rodinného stereotypu, je dnes rozložen do mnohem delšího období, je předmětem volby a skýtá značně diferencované možnosti. Učení a formování základních postojů už zdaleka nekončí s odchodem ze školy, nýbrž pokračuje v dospělosti v osobnostním rozvoji, v komunikaci s druhými a se zapojením nejen intencionálního, ale také incidentního učení, jež reaguje na různé okolnosti a životní události (Beneš 2003).

To je právě nová konstelace okolností, jenž je výzvou andragogice, ta je z principu problémově a systematicky orientována, což jí umožňuje vidět problémy z mnoha různých

úhlů pohledu. Její poznatky mohou napomoci ženám v krystalizaci jejich – často zpočátku nevyhraněných – postojů, v uvědomění si vypěstovaných životních orientací a jejich rozvinutí do konkrétních aktivit. Tím se mohou naplnit různé obsahy andragogiky v jejím širším pojetí, tj. enkulturací, socializací a resocializací, profesionalizaci a rozvojem lidského kapitálu v prostředí sociální změny. Převažující orientace ženy, o níž hovoříme, tak není apriorně dána, nýbrž krystalizuje, upevňuje se a legitimuje ve složitých procesech, k jejich pokud možno hladkému průběhu mohou „animační“ aktivity, odvozené z andragogiky, významným způsobem přispět.

Jak uvádějí ve své významné syntetizující publikaci Knowles, Holton, & Swanson (1998), andragogika vychází ze šesti předpokladů: Dospělí lidé potřebují vědět, že se potřebují něčemu učit; jsou odpovědní za svá rozhodnutí; mají značné zkušenosti, jenž mohou připojit ke školnímu vzdělání; jsou připraveni naučit se to, co potřebují znát; vzdělání je pro ně zaměřené na život; nejvíce jsou motivováni vnitřními tlaky. Právě „internal pressures“ jsou faktorem, který působí na utváření, upevňování a realizaci rozličných orientací žen, samozřejmě v podmínkách „external pressures“, ty mohou být interiorizovány, anebo také odmítány, což může vést ke konfliktům nejen „se světem“, ale také v rámci jejich osobnosti.

Pro budoucnost andragogiky je významné naše zjištění, že vliv vzdělání na oslabování konzervativizmu a posilování otevřenosti změnám je mnohem větší u žen než u mužů. Závěry této práce ovšem vyvolávají řadu otázek pro budoucí andragogický výzkum v širších souvislostech. Klíčovou otázkou je, do jaké míry mohou procesy formálního vzdělávání žen ovlivňovat sociální realitu a být tak jedním z nástrojů společenských změn? Nepovede stoupající počet žen v terciárním vzdělávání k nerovnostem nového typu? Výstupy naší práce by tak měly posloužit dalším úvahám o možnostech státních intervencí ve formě veřejných politik reflektujících rozmanitost preferencí žen v období pozdní modernity, návazným výzkumům a jejich analýzám.

RESUMÉ

Předkládaná rigorózní práce, jež je podstatným rozšířením úspěšně obhájené diplomové práce, se zabývá širšími andragogickými souvislostmi stoupající vzdělanosti žen. Práce je silně ukotvena v andragogickém konceptu vlivu vzdělání na životní šance a životní úspěch. Rozvíjení uvedeného konceptu má zásadní význam pro budoucnost české společnosti v nejširším spektru jejího populačního, ekonomického, sociálního a kulturního rozvoje. Základní otázkou, jíž se práce zabývá, jsou širší souvislosti strmě rostoucího podílu žen s vysokoškolským vzděláním a jeho dopady zejména v oblasti tradičně nazývané jako „work-life balance“.

Masifikace terciárního vzdělávání přinesla mimo jiné zrychlení růstu počtu žen mezi studenty i absolventy vysokých škol. S tím v řadě zemí souvisí růst počtu nezaměstnaných vysokoškoláků, jimž už nestačí pouze titul, nýbrž musí v čím dál větší míře prokazovat odpovídající kompetence. Růst počtu žen s vysokoškolským vzděláním vede k rostoucí konkurenci mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami s dětmi a ženami bezdětnými. Provedené výzkumy ukazují, že penalizace mateřství je větší na pracovištích, kde převládají ženy. Tendence odkládání porodnosti a nestabilita pracovních míst pak jen umocňují rozdíly mezi ženami s dětmi a ženami bezdětnými. Trendy, jimiž se tato práce zabývá, probíhají nenápadně, jako svébytná ženská revoluce, která si jde vlastní cestou, navzdory mediální prezentaci vidění světa ze strany feministických organizací.

První část práce je opřena o studium a kritické zhodnocení literatury opírající se o výsledky již provedených výzkumů. Tyto výzkumy prokazují celosvětovost trendu růstu podílu žen s vysokoškolským vzděláním, mezigenerační vzdělanostní mobilitu zejména v ženské linii, penalizaci mateřství a odkládání porodnosti, pokles kompetencí u žen po mateřské dovolené atd. Jde o trendy, které se zásadním způsobem podílejí na proměně hodnotových orientací žen a na formování jejich preferencí, zejména jejich preferencí, zejména představ o životě a životním úspěchu. Proto je podrobně představena preferenční teorie Hakimové a zjištění z jejích výzkumů.

Kvalitativní a kvantitativní přínos nově pojaté rigorózní práce spočívá v ověření teze, podle níž na preference žen v oblasti rodiny a práce působí stejnou silou individuální hodnoty (resp. hodnotové orientace) a socio-kulturní prostředí určené jak převládajícími hodnotami (jmenovitě liberalismus, konservativismus a universalismus), tak legislativou stanovující podmínky pro sladování rodinného, pracovního a studijního života žen. Nejsilnějším faktorem změn v celé této oblasti je dosažené vzdělání.

Komparativní analýza ukázala, že mezi evropskými zeměmi existují velké rozdíly jak v převládajících hodnotových orientacích, tak v podmínkách, které pro rozvinutí pracovní-profesních a kariérních orientací představují vládní a korporátní politiky ovlivňující flexibilitu trhu práce. K nejdůležitějším závěrům patří to, že dosažení vyššího vzdělání (úplného středního a vysokoškolského) dokáže výrazně ovlivňovat nepříznivý vliv konzervativního společenského klimatu. Analýza jasně ukázala, že vliv dosažení úplného středoškolského i vysokoškolského vzdělání na pracovní-profesní orientace žen roste s posilováním negativně působících podmínek spočívajících v konzervativním společenském klimatu připoutávajícím ženy k domácnosti a rodině. Podstatné je i to, že dosažení vyššího vzdělání dokáže u žen prakticky eliminovat negativní působení konzervativního prostředí na jejich pracovní-profesní orientace a nechává tak ve hře pouze individuální hodnotové orientace (preferenze) a vládní politiky ovlivňující flexibilitu pracovních režimů (možnost uskutečnění preference).

K naplnění výzkumného cíle tato práce v empirické části zkoumá problematiku rozmanitosti preferencí žen v širších andragogických souvislostech. Výsledky práce tak mohou napomoci modelovat sociální, vzdělávací a rodinné politiky umožňující sladování pracovního a rodinného života ve všech fázích života, konkrétně pak v době studia, v době vstupu na trh práce i v období, kdy pracovní kariéra vrcholí. Není pochyb o tom, že jde o politiky zásadního významu pro budoucí populační, ekonomický a sociální rozvoj naší společnosti.

RESUMÉ

The submitted PhD thesis, which is a substantial extension of the successfully defended diploma thesis, deals with broader andragogy connexions of the increasing level of women's education. The thesis is anchored in the andragogy concept of the impact of education on life chances and life success. Development of this concept has fundamental significance for the future of the Czech society in the widest spectrum of its population, economic, social, and cultural development. The core question the thesis is dealing with is represented by broader connections of the steeply growing share of women with university education and its impact on the „work-life balance“, as this area is traditionally called.

Besides other things, massification of tertiary education has brought about growth acceleration of the numbers of women among university students and graduates. In this connection, in many countries growing numbers of unemployed university graduates can be observed due to the fact that the degree itself is not enough and they have to prove the corresponding competencies ever more. The growing numbers of women with higher education leads to the growing competition between women with higher education who have children and those who are childless. The carried out research projects show that penalty for motherhood is greater at working places with prevailing number of women. The tendency towards postponing motherhood and instability of jobs make the differences between women with children and childless women even bigger. The trends, the thesis is dealing with, are taking place inconspicuously as a peculiar women's revolution which goes its own gait despite the viewing of the world by feminist organizations, as presented in the media.

The first part of the thesis is based on the study and critical review of the literature dealing with the results of the already carried out surveys. These surveys prove the global trend consisting in the growing numbers of women with higher education, intergenerational educational mobility, especially in the female line, penalization of motherhood and postponing the childbirth, decline of competencies with women following their maternity leave, etc. In question there are the trends which substantially take part in the transformation of value orientations of women and in forming their preferences, mainly as far as their imaginations of life and life success are concerned. That's why the preference theory of Hakim has been elucidated in detail. Also the findings of her surveys have been presented.

Qualitative and quantitative benefits of the newly conceived doctoral thesis consist in the verification of the thesis according to which the preferences of women as for family and work are influenced to the same degree by the power of individual values (resp. value orientation) and socio-cultural environment determined both by prevailing values (namely liberalism, conservatism and universalism) and legislation stipulating conditions for balancing family, working and study lives of women. The acquired education represents the most influential factor of changes in the whole of this domain.

The comparative analysis proved that among the European countries there are great differences both in the prevailing value orientations and conditions for the development of work-profession and career orientations which are represented by governmental and corporate policies influencing the flexibility of the job market. Among the most significant conclusions there is also the fact that completion of the highest level of education (comprehensive secondary education and higher education) can significantly “moderate” the unfavourable impact of the conservative social climate. The analysis clearly proved that the influence of the level of completed comprehensive secondary and higher education on the work-career orientation of women increases hand in hand with strengthening the negative impact of conditions consisting in the conservative social climate which chains women to household and family.

It is essential that reaching higher education by the category of women in its effect is able to eliminate negative influence of the conservative environment on their work-profession orientation. What is still left in the game are just the individual value orientations (preferences) and governmental policies influencing the flexibility of working arrangements (the possibility to put into practice a particular preference).

In the interest of fulfilment of the research goal, in its empirical part the thesis is researching the issues of diversity of women’s preferences in broader andragogy connections. The results of the thesis can thus help model social, educational and family policies enabling balancing work-based and home-based lives in all of their life phases, namely during studies, in the period of entering the job market and later, in the period of career culmination. There are no doubts that in question there are policies of fundamental significance for future population, economic and social development of our society.

Seznam zkratek

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen)
CERGE-EI	Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium
CERMAT	Centrum pro zjišťování výsledků vzdělávání
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EK	Evropská komise (European Commission)
EU	Evropská unie (European Union)
EU-SILC	European Union – Statistics on Income and Living Conditions
EK	Evropská komise
ESS	Evropský sociální výzkum
EP	Evropský parlament
EUROSTUDENT	Mezinárodní projekt EUROSTUDENT
GGG	Generations and Gender Survey
HDP	Hrubý domácí produkt
IBM	Společnost IBM (International Business Machines)
IDV	Hofstedeho index individualismu
MAS	Hofstedeho index maskulinity
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	Organizace spojených národů
PIAAC	Programme for International Assessment of Adult Competencies
SIMS	Sdružené informace z matrik studentů
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UNESCO	Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu
USA	Spojené Státy Americké

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ČESKÉ LITERÁRNÍ PRAMENY:

Publikace:

ABRAMS, Lynn. *Zrození moderní ženy: Evropa 1789-1918*. 1. vyd. Překlad Eva Lajkepová. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2005, 367 s. ISBN 80-732-5060-8.

ARNOLD, John, Joanne SILVESTER, Fiona PATTERSON, Ivan ROBERTSON, Cary COOPER a Bernard BURNES. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, c2007, xxxii, 629 s. ISBN 978-80-251-1518-3.

BAUMAN, Zygmunt. *Tekutá modernost*. 1. vyd. Překlad S. Blumfeld. Praha: Mladá fronta, 2002, 343 s. ISBN 80-204-0966-1.

BAUMAN, Zygmunt. *Tekuté časy: Život ve věku nejistoty*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2008, 109 s. ISBN 978-80-200-1656-0.

BEAUVOIROVÁ, Simone. *Druhé pohlaví*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1966, 410 s. 11-071-66.

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008 po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 362/2007 Sb. a vydání nového nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se upravují podmínky k ochraně zdraví při práci*. 1. vyd. Praha: Vox, 2008, 160 s. Právo (Vox). ISBN 978-808-6324-715.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 3. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-807-1796-725.

COVEY, Stephen R., A. MERRILL a Rebecca R. MERRILL. *To nejdůležitější na první místo*. Vyd. 1. Překlad Aleš Lisa. Praha: Management Press, 2008, 374 s. ISBN 978-80-7261-187-4.

FARKOVÁ, Marie. *Dospělost a její variabilita*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 136 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.

FRIEDAN, Betty. *Feminine Mystique*. Rozš. vyd., s novou předmluvou a epilogem autorky. Překlad Jaroslava Kočová. Praha: Pragma, c2002, 596 s. ISBN 80-720-5893-2.

- GIDDENS, Anthony. *Důsledky modernity*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010, 158 s. Post (Postmoderní sociologické teorie), 3. sv. ISBN 978-807-4190-353.
- GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011, 256 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4727-981.
- HOFSTEDE, Geert a Gert Jan HOFSTEDE. *Kultury a organizace: software lidské mysli : spolupráce mezi kulturami a její důležitost pro přežití*. Praha: Linde, 335 s. ISBN 978-80-86131-70-2.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Mít pro co žít*. 1. vyd. Praha: Návrat domů, 1994, 94 s. ISBN 80-854-9533-3.
- MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerské psychologie*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007, 380 s. ISBN 978-80-247-1349-6.
- MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 251 p. ISBN 80-858-5075-3.
- MOŽNÝ, Ivo. *Proč tak snadno...: Některé rodinné důvody sametové revoluce*. 3. vydání. Praha: Slon, 2009, 132 s. ISBN 978-80-7419-013-1.
- RAŠTICOVÁ, Martina. *Česká žena mezi rodinou a profesí: leadership a management diverzitních týmů z genderové perspektivy*. 1. vyd. Brno: CERM, 2011, 181 s. ISBN 978-80-7204-776-5.
- REICH, Robert B. *V pasti úspěchu: diagnóza kapitalismu 21. století*. Vyd. 1. Překlad Viktor Dobal. Praha: Prostor, 2003, 423 s. Střed, 58. sv. ISBN 80-726-0096-6.
- RIDLEY, Matt. *Červená královna: [sexualita a vývoj lidské přirozenosti]*. Vyd. 2., v Portálu 1. Překlad Martin Konvička. Praha: Portál, 2007, 315 s. ISBN 978-807-3671-358.
- SHEEHY, Gail. *Průvodce dospělostí: šance a úskalí druhé poloviny života*. Gail Sheehyová ; [z anglického originálu přeložil Ivo Müller]. Vyd. 1. Praha: Portál, 1999. 454 s. il. ISBN 8071781851.

STRAKOVÁ, Jana a Arnošt VESELÝ. a kol. *Předpoklady úspěchu v práci a v životě: Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. 1. vyd. Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2013. ISBN 978-80-87335-53-6.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1. 1. 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3.

Kapitoly v knize Národní zpráva PIAAC:

MATĚJŮ, Petr, Petra ANÝŽOVÁ a Natalie SIMONOVÁ. *Předpoklady úspěchu v práci a v životě: Vliv osobnostních, rodinných a sociálních faktorů na dosažené vzdělání a úroveň kompetencí*. 1. vyd. Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2013. ISBN 978-80-87335-53-6.

VEČERNÍK, Jiří, Martina MYSÍKOVÁ a Petr MATĚJŮ. *Předpoklady úspěchu v práci a v životě: Souvislosti kompetencí a odměňování*. 1. vyd. Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2013. ISBN 978-80-87335-53-6.

Články v odborných časopisech:

BARTÁKOVÁ, Helena a Václav KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

CHROMKOVÁ MANEA, Beatrice a Ladislav RABUŠIC. *Plodnost a preferenční teorie v České republice – nové metodologické a empirické poznatky*. rukopis. 2014. (Forthcoming)

MATĚJŮ, Petr a Natálie SIMONOVÁ. *Koho znevýhodňuje škola: chlapce, nebo dívky?: Rozdíly v dovednostech, školních výsledcích a vzdělanostních aspiracích dívek a chlapců devátých tříd základních škol*. Orbis Scholae, 2013, roč. 7, č. 3. ISSN 2336-3177.

RABUŠIC, Ladislav a Beatrice Elena CHROMKOVÁ MANEA. *Preferenční teorie Hakimové v českém kontextu*. Demografie : Revue pro výzkum populačního vývoje, Praha, 2007, roč. 49, č. 2, s. 77-86. ISSN 0011-8265.

ŘEHÁKOVÁ, Blanka. *Měření hodnotových orientací metodou hodnotových portrétů S. H. Schwartze*. Praha: Sociologický časopis, Sociologický ústav AV ČR, 2006, Vol. 42, No. 1: 107–128.

VÁVRA, Martin. Hodnotový portrét evropských zemí: Srovnávací analýza s použitím přístupu Shaloma Schwartze. CESES FSV UK, 2007. ISSN 1801-1519.

SIMONOVÁ, Natálie. *Proměny v mezigeneračním přenosu dosaženého vzdělání v České republice v historické perspektivě: Shifts in the Intergenerational Transmission of Education in a Historical Perspective in the Czech Republic*. Praha: Sociologický časopis, Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISSN 0038-0288.

WEIDNEROVÁ, Simona. Zaměstnávání studentů, studentské brigády. *Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast*. Praha: ASPI, a.s, 19.7.2005, roč. 2005, č. 7.

Working papers:

ETTLEROVÁ, Sylva. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2010, 108 s. ISBN 978-807-4160-592.

CHROMKOVÁ MANEA, Beatrice Elena, Markéta MRÁZOVÁ a Ladislav RABUŠIC. Teorie založené na lidských preferencích jako možný příspěvek k vysvětlení současného reprodukčního chování. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: František Šalé – ALBERT, 2006. s. 57-79, 22 s. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity. ISBN 80-7326-104-9.

CHROMKOVÁ MANEA, Beatrice-Elena a Ladislav RABUŠIC. Teorie založené na lidských preferencích jako možný příspěvek k vysvětlení současného reprodukčního chování. In SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 32-46. ISBN 8073261049.

KALÍŠKOVÁ, Klára a Daniel MÜNICH. ČESKY: NEVYUŽITÝ POTENCIÁL ZEMĚ: Krátká studie 3/2012. *Národohospodářský ústav AVČR, v.v.i.: IDEA - CERGE EI*. 17. KVĚTNA 2012, 3/2012, s. 1-15.

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi : zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže*

v prosperitě společnosti (Půl na půl). 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112 s. ISBN 80-870-0718-2.

KŘÍŽKOVÁ, Alena - HAŠKOVÁ, Hana. Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce. Výzkumná zpráva pro MPSV ČR. Praha: SOÚ AV ČR, 2003.

RABUŠIC, Ladislav a Marcela PETROVÁ KAFKOVÁ. *České hodnotové proměny 1991-1998: (European Values Study)*. Brno: Sociální studia, Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, leden 2011, roč. 7, 4/2010. ISSN 1214-813X.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

ŠATAVA, Jiří. *Dopad rozvodu na příjmy v důchodu*. CERGE-EI, společné pracoviště Národohospodářského ústavu AVČR, v.v.i, a CERGE Univerzity Karlovy, 18. 9. 2013, Studie 6/2013.

VALENTOVÁ, Marie. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie*. VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno, 2004.

Zákony, Sněmovní tisky:

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

SNĚMOVNÍ TISK 634. Zákon, kterým se mění zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. In: 48/2013 Sb., 22 (4. 3. 2013).

SNĚMOVNÍ TISK 1046: *Vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů* (27. 5. 2013).

SNĚMOVNÍ TISK 1004: *Vládní návrh zákona o změně daňových zákonů v souvislosti s rekonstrukcí soukromého práva a o změně některých zákonů, ČÁST PRVNÍ Změna zákona o daních z příjmů.* (21. 8. 2013).

SNĚMOVNÍ TISK 82: *Vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.* (24. 7. 2014).

Vládní dokumenty a dokumenty nadnárodních institucí:

KOTÁSEK, Jiří, et al. *Národní program rozvoje vzdělávání v ČR : Bílá kniha*. MŠMT, 2001. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>>.

MATĚJŮ, Petr, František JEŽEK, Daniel MÜNICH, Pavla POLECHOVÁ, Jan SLOVÁK, Jana STRAKOVÁ, David VÁCLAVÍK, Simona WEIDNEROVÁ a Jan ZRZAVÝ. *BÍLÁ KNIHA TERCIÁRNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ: VERZE PROJEDNANÁ VLÁDOU DNE 26.1.2009*. MŠMT, 2009.

MATĚJŮ, Petr, Simona WEIDNEROVÁ a Daniel MÜNICH. *Pracovní návrh věcného záměru zákona o finanční pomoci studentům: Podkladový materiál týmu FPS projektu IPn Reforma terciárního vzdělávání k věcnému záměru zákona o finanční pomoci studentům*. MŠMT, 31.8.2011.

Národní program reforem České republiky 2013: růst – konkurenceschopnost – prosperita [online]. Úřad vlády České republiky, 24. 4. 2013 [cit. 2013-12-09]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/dokumenty/narodni-program-reforem-2013-105902/>

On-line data Českého statistického úřadu:

HOLÝ, Dalibor. PRACOVNÍ DOBA V ČESKÉ REPUBLICE JE V RÁMCI EU JEDNA Z NEJDELŠÍCH: Čtvrtletní analýza VŠPS na aktuální téma (2. čtvrtletí 2013). [online]. 05.08.2013, s. 1-7 [cit. 2013-08-08]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080513analyza13.doc>

SKARLANDTOVÁ, Eva. VYSOKOŠKOLSKÉ VZDĚLÁNÍ CO ŘÍKAJÍ STATISTIKY?: Společný seminář TC AV ČR a ČSÚ. *ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Odbor statistik rozvoje společnosti*. 11. duben 2013.

STUDENTI A ABSOLVENTI VYSOKÝCH ŠKOL V ROCE 2010. Český statistický úřad. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem/\\$File/1_VS_studenti_celkem_11.pdf](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_celkem/$File/1_VS_studenti_celkem_11.pdf)

On-line články a tiskové zprávy:

MATĚJŮ, Petr a Simona WEIDNEROVÁ. Návrh na placenou praxi a stáže studentů v oboru, který studují. [online]. ISEA (publicita IPn): Institut pro sociální a ekonomické analýzy, o.s., 12.9.2011 [cit. 2013-11-09]. Dostupné z: <http://www.isea-cz.org/Aktuality/Posledn%C3%AD%C4%8DI%C3%A1nkyakoment%C3%A1%C5%99e/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/1063/Default.aspx>

Plán implementace reformy finanční pomoci studentům: část III vládního materiálu č.j. 528/10. MŠMT, 2010. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/financni-pomoc-studentum-navrhy-jsou-na-stole?highlightWords=pl%C3%A1n+finan%C4%8Dn%C3%AD+pomoci+student%C5%AFm>

Sociologie jako řemeslo: i jako akademická disciplína má ohromný potenciál přispívat k vytváření podmínek pro růst konkurenceschopnosti. Praha 9: Prosperita, 2014, 6/2014. ISSN 1213-6492.

ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava a Martin ŠTEFKO. *VYUŽÍVÁNÍ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ: Praktická příručka pro zaměstnance i zaměstnavatele.*

Český helsinský výbor, 2007. Dostupné z:

http://www.helcom.cz/download/rodicovska_dovolena/brozura_vyuzivani_rodicovske_dovolene.pdf

EP žádá odpovídající pomoc pro studující rodiče: Práva žen/Rovné příležitosti. *Evropský parlament tisková zpráva : Plenární zasedání* [online]. 19. 6. 2007, Dostupný z WWW:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=CS&type=IM-PRESS&reference=20070615IPR07885>

Průměrná mzda a evidenční přepočty: ČSÚ. [online]. Datum zveřejnění: 06.09.2013 [cit. 2013-10-18]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

Péče o děti: Komise vyzývá členské státy, aby zvýšily své úsilí: Tisková zpráva. European Commission - IP/13/495 03/06/2013, 2013. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-495_cs.htm

ZPĚT NA VRCHOL: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu*. s. 1-53. Dostupné z:

<http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Strategie-mezinarodni-konkurenceschopnosti-Ceske-republiky.pdf>

ZAHRANIČNÍ LITERÁRNÍ PRAMENY:

Publikace:

BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 2d ed. National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975, xvii, 268 p. ISBN 08-701-4513-4.

DIPRETE, Thomas A., Claudia BUCHMANN. *The rise of women. The growing gender gap in education and what it means for American schools*. pages cm. ISBN 978-087-1540-515.

HAKIM, Catherine. *Honey money: the power of erotic capital*. London: Allen Lane, 2011, 372 p. ISBN 18-461-4419-1.

HAKIM, Catherine. *Feminist myths and magic medicine: the flawed thinking behind calls for further equality legislation*. London UK: Centre for Policy Studies, 2011. ISBN 978-1-906996-31-4.

HAKIM, Catherine. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press, 2000, xv, 271 p. ISBN 01-992-4210-0.

HAKIM, Catherine. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, xv, 340 p. ISBN 01-992-4209-7.

HENRY, Amy. *What it takes: speak up, step up, move up : a modern woman's guide to success in business*. 1st ed. New York: St. Martin's Press, 2004, xii, 207 p. ISBN 03-123-4019-2.

HOUSTON. *Work-life balance in the 21st century*. New York: Palgrave Macmillan, 2005, xv, 271 p. ISBN 14-039-2062-1.

OECD (2013), *Education at a Glance 2013: HIGHLIGHTS*. OECD Publishing, 2013. ISBN 978-92-64-20107-1. Dostupné z: http://dx.doi.org/10.1787/eag_highlights-2013-en

OECD (2014), *Education at a Glance 2014: OECD Indicators*, OECD Publishing, 2014. ISBN 978-92-64-21505-4. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>

Gender equality and development. Washington D.C.: World Bank, 2011, xxiii, 426 p.
World development report, 2012. ISBN 978-0-8213-8812-9.

The Gender Gap in Pensions in the EU. Luxembourg: European Commission –
Directorate-General for Justice, 2013, 100 s. ISBN 978-92-79-29914-8.

SMITH, Mark, Agnieszka PIASNA, Brendan BURCHELL, Jill RUBERY, Anthony
RAFFERTY, Janna ROSE a Laura CARTER. *Women, men and working conditions in
Europe: European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Eurofound, 24 October,
2013. Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1128-9.

Články v odborných časopisech:

Andringa, W. and Nieuwenhuis, Rense and Gerven-Haanpaa, M.M.L. van (2012) *Women's
employment: the interplay between individual work preferences and country liberalism in
24 European countries*. In: Dag van de Sociologie, 24-05-2012, Utrecht, The Netherlands.
(dostupné na: <http://doc.utwente.nl/82644/>)

BROOKS, Rachel. *Student parents and higher education: a cross national comparison*.
Journal of education policy, May 2012, Vol. 27, issue 3, s. 423-439. ISSN 0268-0939.
DOI: 10.1080/02680939.2011.613598.

CLARK, S. C. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family
Balance. *Human Relations*. 2000-06-01, vol. 53, issue 6, s. 747-770. DOI:
10.1177/0018726700536001.

CROMPTON, Rosemary a Fiona HARRIS. *A reply to Hakim*. The British journal of
sociology, 1998, Vol. 49, No. 1. ISSN 0007-1315.

DAVIDOV, Eldad. A Cross-Country and Cross-Time Comparison of the Human Values
Measurements with the Second Round of the European Social Survey: Survey Research
Methods (2008). University of Cologne/University of Mannheim, 2008, vol.2, č. 1.

DECHTER, Evgenia. Maternity Leave, Effort Allocation and Post-Motherhood Earnings.
University of New South Wales, November 2011, s. 1-39.

ENGLAND, P. The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender*. 2010-03-19, vol. 24,
issue 2, s. 149-166. DOI: 10.1177/0891243210361475.

GERRARD, Eve a Ron ROBERTS. Student parents, hardship and debt: a qualitative study. *Journal of Further and Higher Education*. 2006, vol. 30, issue 4, s. 393-403. DOI: 10.1080/03098770600965409.

GLAUBER, R. *Women's Work and Working Conditions: Are Mothers Compensated for Lost Wages?*. *Work and Occupations*. 2012-05-01, vol. 39, issue 2, s. 115-138. DOI: 10.1177/0730888411422948.

HAKIM, Catherine. *Developing a sociology for the twenty-first century: Preference Theory*. The London School of Economics and Political Science: *The British Journal of Sociology*, 1998, Vol. 49, No. 1. ISSN: 0007-1315.

HAKIM, Catherine. *Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations*. *European Sociological Review*: Oxford University Press, 1991, Vol. 7, No. 2. DOI: 0007-1315.

HAKIM, Catherine. *(How) can social policy and fiscal policy recognise unpaid family work?*. Vol. 18, No. 1/2. *Journal of Labour Politics*, January 1, 2010.

HAKIM, Catherine. *Models of the family in modern societies: ideals and realities*. Paperback ed. Aldershot [u.a.]: Ashgate, 2004. ISBN 07-546-4406-5.

HAKIM, Catherine. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press, 2000, xv, 340 p. ISBN 01-992-4210-0.

HAKIM, Catherine. *Women, careers, and work-life preferences*. *British Journal of Guidance*. 2006, vol. 34, issue 3, s. 279-294. DOI: 10.1080/03069880600769118

HAKIM, Catherine. *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*. *Population Council*, 2003, Vol. 29, No. 3, s. 349-374.

HAKIM, C. *Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers*. *Work and Occupations*. 2002, vol. 29, issue 4, s. 428-459. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0730888402029004003>.

HELGESEN, Sally. *The female advantage: women's ways of leadership*. 1st ed. New York, N.Y.: Doubleday Currency, c1990, xxi, 263 p. ISBN 03-852-4878-4.

KANGAS, O. a T. ROSTGAARD. Preferences or institutions? Work family life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy*. 2007-08-01, vol. 17, issue 3, s. 240-256. DOI: 10.1177/0958928707078367.

LEAHY, Mary a James DOUGHNEY. *Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory*. Melbourne, Australia: Journal of Business Systems, Governance and Ethics Victoria University, 2006, Vol 1, No 1, s. 37-48.

LIVERMORE, Tanya, Joan R. RODGERS a Peter SIMINSKI. The Effect of Motherhood on Wages and Wage Growth: Evidence for Australia. University of Wollongong, November 2010.

MARANDET, Elodie a Emma WAINWRIGHT. *Invisible experiences: understanding the choices and needs of university students with dependent children*. British educational research journal, October 2010, Vol. 36, No. 5. ISSN 0141-1926.

MEDVED, Caryn E. a Jennifer HEISLER. A Negotiated Order Exploration of Critical Student-Faculty Interactions: Student-Parents Manage Multiple Roles. *Communication Education*. 2002, vol. 51, issue 2, s. 105-120. DOI: 10.1080/03634520216510.

NAISBITT, John. *Megatrends: ten new directions transforming our lives*. New York: Warner Books, c1982, 290 p. ISBN 04-465-1251-6.

RHODE, Deborah L. *The beauty bias: the injustice of appearance in life and law*. New York, N.Y.: Oxford University Press, 2010, xvi, 252 p. ISBN 01-997-0673-5.

ROCCAS, Sonia, Shalom H. SCHWARTZ a Adi AMIT. Personal Value Priorities and National Identification. *Political Psychology*. 2010, vol. 31, issue 3. DOI: 10.1111/j.1467-9221.2010.00763.x.

PRINCE-GIBSON, Eetta a Shalom H. SCHWARTZ. Value Priorities and Gender. *Social Psychology Quarterly*. American Sociological Association, 1998, vol. 61, issue 1, s. 49-67. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2787057>.

SCHWARTZ, C. R. a H. HAN. *The Reversal of the Gender Gap in Education and Trends in Marital Dissolution*. *American Sociological Review*. 2014-07-23, vol. 79, issue 4, s. 605-629. DOI: 10.1177/0003122414539682.

SCHWARTZ, Shalom H. *Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?*. Journal of Social Issues. 1994, vol. 50, issue 4, s. 19-45. DOI: /10.4159/harvard.9780674865464.toc.

SCHWARTZ, Shalom H. *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*. Online Readings in Psychology and Culture. 2012, vol. 2, issue 1. DOI: 10.9707/2307-0919.1116.

SCHWARTZ, Shalom H. *Basic human values: Their content and structure across countries*. In A. Tamayo, J. Porto (eds.) Valores e trabalho (Values and work). Brasilia: Editor Universidade de Brasilia. Těž manuskript (2003).

SCHWARTZ, Shalom H. *Basic Human Values: An Overview: Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications*. The Hebrew University of Jerusalem, 2006.

SPRINGER, K. W., B. K. PARKER a C. LEVITEN-REID. *Making Space for Graduate Student Parents: Practice and Politics*. Journal of Family Issues. 2008-09-17, vol. 30, issue 4, s. 435-457. DOI: 10.1177/0192513X08329293.

STAFF, Jeremy a Jeylan T. MORTIMER. *Explaining the Motherhood Wage Penalty During the Early Occupational Career*. Demography. 2012, vol. 49, issue 1, s. 1-21. DOI: 10.1007/s13524-011-0068-6.

YERKES, Mara. CHOICE OR CONSTRAINT?: *Women's weekly working hours in comparative perspective*. Sociologia, Problemas e Práticas. Překlad John Bester. 2013-03-26, vol. 2013, issue 72, s. 9-30. DOI: 10.7458/SPP2013722616

VEČERNÍK, Jiří. *The changing role of education in the distribution of earnings and household income*. Economics of Transition. 2013, vol. 21, issue 1, s. 111-133. DOI: 10.1111/ecot.12002.

VAN BREUKELEN, W. *Leader-Member Exchange Theory and Research: Accomplishments and Future Challenges*. Leadership. 2006-08-01, vol. 2, issue 3, s. 295-316. DOI: 10.1177/1742715006066023.

WAINWRIGHT, Emma a Elodie MARANDET. *Parents in higher education: impacts of university learning on the self and the family*. Educational review, November 2010, Vol. 62, No. 4, s. 449-465. ISSN 0013-1911. DOI: 10.1080/00131911.2010.487643.

Working papers:

Andringa, W. and Nieuwenhuis, Rense and Gerven-Haanpaa, M.M.L. van (2012) *Women's employment: the interplay between individual work preferences and country liberalism in 24 European countries*. In: Dag van de Sociologie, 24-05-2012, Utrecht, The Netherlands. (dostupné na: <http://doc.utwente.nl/82644/>)

BORGONOVI, Francesca a Maciej JAKUBOWSKI. Gender Equality in Education: Looking Beyond Parity: What can we learn about the Gender GAP from PISA. *International Institute for Educational Planning: UNESCO, An IIEP evidence-based Policy Forum*. 2011, s. 27.

BETTIO, Francesca, Platon TINIOS a Gianni BETTI. *The Gender Gap in Pensions in the EU*. European Commission, 2013. ISBN 978-92-79-29914-8. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf

BIRTWISTLE, Elisa et al. *Women 2020: How women's actions and expectations are changing the future: Future Perspectives*. The Futures Company, 2013, 48 s.

World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report: 2013*. Geneva: World Economic Forum, 2013. ISBN 978-929-5044-432.

KAN, Man Yee. Work Orientation and Wives' Employment Careers: An Evaluation of Hakim's Preference Theory: ISER Working Paper. *Colchester: University of Essex*. 2005, s. 38. Dostupné z: <http://www.iser.essex.ac.uk/pubs/workpaps/>

Kangas, O., & Rostgaard, T. (2005). *Preferences or care context: Opinions on family and employment in seven European countries*. Paper presented at the Third Annual Conference of ESPAnet, 22-24 September, Fribourg University (CH).

MCDONALD, Peter. Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options. *Population (english edition)*. 2002, vol. 57, issue 3, s. 417-446. DOI: 10.3917/pope.203.0417.

SIKORA, Joanna a Artur POKROPEK. Gendered Career Expectations of Students: Perspectives from PISA 2006. *OECD Education Working Papers: OECD Publishing*. 17 Feb 2011, No. 57, s. 82. DOI: 10.1787/5kghw6891gms-en.

SHARPLES, Mike. The design of personal mobile technologies for lifelong learning. *Computers & Education*. Computers & Education, 2000, s. 177-193. Dostupné z: <https://www.tlu.ee/~kpata/haridustehnologiaTLU/technologiesforlifelong.pdf>

Vládní dokumenty a dokumenty nadnárodních institucí:

BETTIO, Francesca, Platon TINIOS a Gianni BETTI. *The Gender Gap in Pensions in the EU*. European Commission, 2013. ISBN 978-92-79-29914-8.

Nové dovednosti pro nová pracovní místa Předvídání a zohledňování potřeb trhu práce a potřebných kvalifikací: SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU. Komise evropských společenství, 16.12.2008, {SEK(2008) 3058}, s. 16.

Gender equality and development. Washington D.C.: World Bank, 2011, xxiii, 426 p. World development report, 2012. ISBN 978-0-8213-8812-9.

The Gender Gap in Pensions in the EU. Luxembourg: European Commission – Directorate-General for Justice, 2013, 100 s. ISBN 978-92-79-29914-8.

Články a tiskové zprávy:

Bureau of Labor Statistics, “Chart 3. Percent change of constant-dollar median usual weekly earnings, by educational attainment and sex, 1979– 2010,” Highlights of Women’s Earnings in 2010 (July 2011).

CONGER, Dylan a Mark C LONG. *Women students dominating in many countries*. University World News, 2013, Issue No. 261. ISSN SSN 1756-297X.

KRAUS II, John F. Cultural Lag or Cultural Drag: The Impact of Resource Depletion on Social Change in Post-Modern Society. [online]. December 8 2002 [cit. 2013-08-11].

PATTEN, Eileen a Kim PARKER. A Gender Reversal On Career Aspirations: Young Women Now Top Young Men in Valuing a High-Paying Career. In: [online]. April 19, 2012 [cit. 2013-07-28]. Dostupné z: <http://www.pewsocialtrends.org/2012/04/19/a-gender-reversal-on-career-aspirations/>

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1- TŘÍSKUPINOVÁ HETEROGENITA ŽEN	54
TABULKA 2 - HLAVNÍ ROZDÍLY MEZI KOLEKTIVISTICKÝMI A INDIVIDUALISTICKÝMI SPOLEČNOSTMI: ŠKOLA A PRACOVISTĚ	73
TABULKA 3 - ZEMĚ PODLE PREFERENČNÍCH TYPŮ (HAKIM) A HODNOTOVÝCH DIMENZÍ (HOFSTEDE) SEŘAZENÉ PODLE HODNOTY INDEXU INDIVIDUALISMUS	74
TABULKA 4 - HLAVNÍ ROZDÍLY MEZI FEMINNÍMI A MASKULINNÍMI SPOLEČNOSTMI: PRACOVISTĚ	76
TABULKA 5 - ZEMĚ PODLE PREFERENČNÍCH TYPŮ (HAKIM) A HODNOTOVÝCH DIMENZÍ (HOFSTEDE) SEŘAZENÉ PODLE HODNOTY INDEXU MASKULINITA	77
TABULKA 6 - HLAVNÍ ROZDÍLY MEZI FEMINNÍMI A MASKULINNÍMI SPOLEČNOSTMI: OBEČNÉ NORMY A RODINA, ROD A POHLAVÍ	81
TABULKA 7 - PODÍLY JEDINCŮ DOSAHUJÍCÍCH VYSOKOŠKOLSKÉHO VZDĚLÁNÍ V ZEMÍCH OECD PODLE VĚKU (V %)	106
TABULKA 8 - PODÍLY JEDINCŮ, KTERÍ PROŠLI VZESTUPNOU VZDĚLANOSTNÍ MOBILITOU SMĚREM K VYSOKOŠKOLSKÉMU VZDĚLÁNÍ (SYNOVÉ VŮČI OTCŮM, DCERY VŮČI MATKÁM) V ZEMÍCH OECD PODLE VĚKU (V %)	108
TABULKA 9 - POČTY „STUDUJÍCÍCH RODIČŮ“ V LETECH 2005-2012 (PŘEPOČTENÉ NA POPULACI)	117
TABULKA 10 - VELIKOST A SLOŽENÍ DOMÁCNOSTÍ, VE KTERÝCH SE NACHÁZEJÍ ŽENY SE ZÁVISLÝMI DĚTMI, PODLE STUDIA (PRŮMĚRY)	118
TABULKA 11 - PŘÍJMY DOMÁCNOSTÍ, VE KTERÝCH SE NACHÁZEJÍ ŽENY SE ZÁVISLÝMI DĚTMI, PODLE STUDIA (V KČ MĚSÍČNĚ)	119
TABULKA 12 - JAK DOMÁCNOST VYCHÁZELA S PŘÍJMY PODLE STUDIA	120
TABULKA 13 - VLIV INDIVIDUALISMU ZEMĚ NA ORIENTACI ŽEN NA PRÁCI	131
TABULKA 14 - SOUVISLOST MEZI ORIENTACÍ ŽEN NA RODINU A MASKULINITOU ZEMĚ ...	133
TABULKA 15 - SOUVISLOST MEZI ORIENTACÍ ŽEN NA PRÁCI A RODINU	135
TABULKA 16 - DÉLKA MATEŘSKÉ A MASKULINITA	138
TABULKA 17 - PŘÍSLUŠNOST K TYPU ŽEN DLE HAKIMOVÉ PODLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ	145
TABULKA 18 - PŘÍSLUŠNOST K PREFERENČNÍMU TYPU V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH	146
TABULKA 19 - HODNOTOVÉ PORTRÉTY POUŽITÉ V ŠETŘENÍ ESS2	148
TABULKA 20 - PODÍLY ČÁSTEČNÝCH ÚVAŽKŮ (V %) A HODNOTA PROMĚNNÉ VYJADŘUJÍCÍ FLEXIBILITU PRACOVNÍHO REŽIMU UMOŽŇOVANOU ZAMĚSTNATELEM (FAKTOROVÝ SKÓR)	150
TABULKA 21 - ANALÝZA ROZPTYLU ČTYŘ HLAVNÍCH DIMENZÍ HODNOTOVÉ STRUKTURY PODLE TYPU ŽEN	152
TABULKA 22 - VÍCEÚROVŇOVÁ ANALÝZA VLIVŮ NA PROFESNĚ-KARIÉRNÍ ORIENTACE ŽEN	158

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBRÁZEK 1 - TEORETICKÝ MODEL VZTAHŮ MEZI DESETI MOTIVAČNÍMI TYPY HODNOT ...	86
OBRÁZEK 3 - PODÍL STUDENTŮ VŠ VE VĚKU 26 A VÍCE LET, VÝVOJ 2000 – 2013 VŠECHNY FORMY STUDIA	100
OBRÁZEK 4 - PODÍL STUDENTŮ VŠ VE VĚKU 26 A VÍCE LET VÝVOJ 2000 – 2013 VYBRANÉ FORMY STUDIA	101
OBRÁZEK 5 - PODÍL ABSOLVENTŮ VŠ VE VĚKU 26 A VÍCE LET, VÝVOJ 2001 – 2013, VŠECHNY FORMY STUDIA	103
OBRÁZEK 6 - PODÍL ABSOLVENTŮ VŠ VE VĚKU 26 A VÍCE LET, VÝVOJ 2001 – 2013, VYBRANÉ FORMY STUDIA	104
OBRÁZEK 7 - PODÍL STUDENTŮ A ABSOLVENTŮ VŠ V ROCE 2013 VŠECHNY FORMY STUDIA	105
OBRÁZEK 10 - ASPIRACE ABSOLVENTŮ VŠ NA ZAMĚSTNÁNÍ S VYSOKÝM SES (MANAŽEŘI, PROFESIONÁLOVÉ)	110
OBRÁZEK 11 - ŽENY V TERCIÁRNÍM VZDĚLÁVÁNÍ	111
OBRÁZEK 12 - OSOBY S UKONČENÝM TERCIÁRNÍM VZDĚLÁVÁNÍ	112

OBRÁZEK 13 - NÁVRATNOST VZDĚLÁNÍ ŽEN - PRIVÁTNÍ	114
OBRÁZEK 14 - NÁVRATNOST VZDĚLÁNÍ ŽEN - VEŘEJNÁ	115
OBRÁZEK 16 - PRŮMĚRNÉ POČTY HODIN TÝDNĚ VĚNOVANÉ VÝUCE, SAMOSTUDIU A VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI PODLE POKHLAVÍ A FORMY STUDIA – KUMULATIVNÍ POHLED	122
OBRÁZEK 17 - PRŮMĚRNÉ POČTY HODIN TÝDNĚ VĚNOVANÉ VÝUCE, SAMOSTUDIU A VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI PODLE POKHLAVÍ A FORMY STUDIA – KOMPARATIVNÍ POHLED	123
OBRÁZEK 18 - PRŮMĚRNÉ ČÁSTKY V ROZPOČTECH STUDENTŮ S DĚTMI A BEZ DĚTÍ – STUDENTI V PREZENČNÍ FORMĚ STUDIA	124
OBRÁZEK 19 - ZÁJEM O STUDENTSKÉ PŮJČKY – ODPOVĚDI NA OTÁZKU „VZAL/A BYSTE SI PŮJČKU NA POKRYTÍ NÁKLADŮ SPOJENÝCH SE STUDENTSKÝM ŽIVOBYTÍM, KDYBY PRO TO BYLY VÝHODNÉ PODMÍNKY?“ - POROVNÁNÍ STUDENTŮ V PREZENČNÍ FORMĚ STUDIA S DĚTMI A BEZ DĚTÍ.....	125
OBRÁZEK 20 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU „MŮŽE NEDOSTATEK FINANČÍ OHROZIT VAŠE POKRAČOVÁNÍ VE STUDIU?“ PODLE TOHO, ZDA STUDENT MÁ ČI NEMÁ DÍTĚ – STUDENTI V PREZENČNÍ FORMĚ STUDIA	126
OBRÁZEK 21 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU „EXISTUJE SOUVISLOST MEZI ORIENTACÍ ŽEN NA PRÁCI A INDIVIDUALISMEM DANÉ ZEMĚ?“	132
OBRÁZEK 22 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU „EXISTUJE SOUVISLOST MEZI ORIENTACÍ ŽEN NA RODINU A MASKULINITOU DANÉ ZEMĚ?“	134
OBRÁZEK 23 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU „EXISTUJE SOUVISLOST MEZI ORIENTACÍ ŽEN NA PRÁCI I NA RODINU TZV. ADAPTIVNÍCH ŽEN A INDIVIDUALISMEM A MÍROU FLEXIBILITY DANÉ ZEMĚ?“	136
OBRÁZEK 24 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU „EXISTUJE SOUVISLOST MEZI FLEXIBILITOU PRÁCE V DANÉ ZEMI A INDIVIDUALISMEM DANÉ ZEMĚ?“	137
OBRÁZEK 25 - ODPOVĚDI NA OTÁZKU „EXISTUJE SOUVISLOST MEZI DÉLKOU MATEŘSKÉ DOVOLENÉ A MASKULINITOU ZEMĚ?“	139
OBRÁZEK 26 - PRŮMĚRY A INTERVALY SPOLEHLIVOSTI PROMĚNNÉ HAKTYPF1 VYJADŘUJÍCÍ ORIENTACI ŽEN NA KARIÉRU SPÍŠE NEŽ NA DOMÁCNOST A RODINU). 147	147
OBRÁZEK 27 - SEGMENTY HODNOTOVÉ STRUKTURY NAVRŽENÉ SCHWARTZEM	147
OBRÁZEK 29 - PRŮMĚRY A INTERVALY SPOLEHLIVOSTI PROMĚNNÝCH CONS (KONZERVATIVIZMUS) PODLE POKHLAVÍ A DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ – VŠECHNY ZEMĚ PARTICIPUJÍCÍ NA ŠETŘENÍ ESS 2004	154
OBRÁZEK 30 - PRŮMĚRY A INTERVALY SPOLEHLIVOSTI PROMĚNNÉ OPNS (OTEVŘENOST ZMĚNĚ) PODLE POKHLAVÍ A DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ - VŠECHNY ZEMĚ PARTICIPUJÍCÍ NA ŠETŘENÍ ESS 2004	154
OBRÁZEK 31 - PRŮMĚRY A INTERVALY SPOLEHLIVOSTI PROMĚNNÉ CONS (KONZERVATIVIZMUS) V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH PARTICIPUJÍCÍCH NA VÝZKUMU ESS 2004	156
OBRÁZEK 32 - PRŮMĚRY A INTERVALY SPOLEHLIVOSTI PROMĚNNÉ OPNS (OTEVŘENOST ZMĚNĚ) V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH PARTICIPUJÍCÍCH NA VÝZKUMU ESS 2004.....	156

PŘÍLOHY

Příloha A - Informace o výzkumu Eurostudent

Mezinárodní projekt EUROSTUDENT je zaměřen na sociální rozměr vysokoškolského vzdělávání pohledem studentů. Projekt shromažďuje komparativní data orientovaná na sociální a ekonomické podmínky studentů vysokých škol v Evropě.

Výzkum EUROSTUDENT 2009, v České republice proběhl v roce 2009 v rámci evropského projektu Eurostudent IV na více než 12 tisících studentech vysokých škol. K datovému souboru měla diplomantka přístup z titulu svého členství v týmu připravujícím reformu financování studia v ČR (projekt IPN „Reforma terciárního vzdělávání“). Proběhl ve dnech 24. 8. - 20. 11. 2009. Cílovou populací byli studenti vysokých škol (kategorie ISECD 5A). Výběr byl proveden náhodně z matriky studentů (studenti druhého a vyššího ročníku vybraných stratifikovaným náhodným výběrem z databáze SIMS, studenti prvních ročníků prostým náhodným výběrem - každý desátý). Vybráno bylo 58 000 studentů, přičemž studijními odděleními bylo osloveno 23 964 studentů. Na dotazník administrovaný metodu CAWI (on-line) odpovědělo 11 743 studentů (49 %).

Datový soubor pokrývá následující okruhy otázek: náklady spojené se studiem; příjmy studentů a zdroje financování studia; zájem o různé formy finanční pomoci (půjčky); názory na spoluúčasť (školné); názory na roli studentů v řízení VŠ a samosprávě; studium v zahraničí a účast na programech mezinárodní mobility studentů; názory na kvalitu poskytovaného vzdělání; očekávané příjmy po absolvování.

Příloha B - Informace o šetření životní podmínky ČSÚ

Šetření Životní podmínky je prováděno od roku 2005 pomocí několika dotazníků standardizovaných pro všechny státy EU. Dokumentace ČSÚ popisuje jednotlivé výzkumné instrumenty následujícím způsobem:

Dotazník A se vztahuje k celému bytu, obsahuje seznam obvykle bydlících osob v daném bytě a přehled jejich základních demografických charakteristik: měsíc a rok narození, pohlaví, rodinný stav, rodinné vztahy, rok sňatku, nejvyšší dokončené vzdělání a současné studium. Dále jsou zjišťovány údaje o společném hospodaření osob bydlících v bytě, jejich vztah k uživateli bytu a k osobě v čele hospodařící domácnosti.

Dotazník B se vyplňuje zvlášť za každou samostatně hospodařící domácnost a je zaměřen na tyto skupiny otázek:

- bydlení - počet místností a plocha bytu, problémy spojené s bydlením, právní forma užívání bytu, údaje o hypotéce, náklady na bydlení, subjektivní hodnocení zátěže domácnosti celkovými výdaji na bydlení;
- vybavení domácnosti vybranými předměty dlouhodobého užívání;
- finanční situace - splátky a spotřebitelské úvěry a subjektivní hodnocení jejich dopadu na finanční situaci domácnosti, finanční dostupnost určitých výrobků a služeb, problémy s úhradou některých plateb;
- spotřeba produkce z vlastního hospodářství nebo podniku - respondentův odhad hodnoty nebo množství bezplatně získaných potravin, průmyslových výrobků nebo služeb;
- transfery mezi domácnostmi - peněžní a naturální přesuny mezi domácnostmi a osobami, které nežijí ve společné domácnosti (výživné, pravidelné peněžní příspěvky, jednorázové a mimořádné částky, hodnota potravin, průmyslových výrobků a služeb získaných darem nebo darovaných);
- dávky státní sociální podpory a sociální péče;
- příjmy z pronájmu; daně z nemovitostí;
- péče o děti do 12 let - počet hodin strávených v různých zařízeních či v péči dalších osob.

Dotazník C se týká osob, které ke konci roku předcházejícímu šetření dovršily věk 16 a více let. Zjišťují se údaje v následujících oblastech:

- pracovní aktivita - sebezaražení respondenta z hlediska jeho hlavní pracovní činnosti (zaměstnanec, samostatně činný, osoba na placené mateřské dovolené, osoba pobírající rodičovský příspěvek, nezaměstnaný, student nebo učeň, osoba ve starobním důchodu, osoba v invalidním důchodu, osoba v domácnosti, ostatní ekonomicky neaktivní); u nezaměstnaných osob se zjišťovala doba nezaměstnanosti, evidence na úřadu práce a způsob hledání práce; dále byly zjišťovány údaje o bývalém či současném hlavním zaměstnání osob a o jejich případné vedlejší činnosti;
- příjmy byly zjišťovány v návaznosti na typ pracovní aktivity, tj. příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, příjmy

- z vedlejších činností, požitky od zaměstnavatele, ostatní příjmy, sociální dávky, uplatňované úlevy na dani z příjmů (např. odčitatelné položky, slevy na dani);
- penzijní připojištění;
 - biografické informace (země narození, státní příslušnost);
 - sebehodnocení zdravotního stavu a návštěvy lékařů.

Moduly v jednotlivých vlnách šetření Životní podmínky se týkaly následujících oblastí:

- 2005 Mezigenerační transmise chudoby
- 2006 Sociální participace
- 2007 Podmínky bydlení
- 2008 Předlužení a finanční exkluze
- 2009 Materiální deprivace
- 2010 Sdílení zdrojů v rámci domácností
- 2011 Mezigenerační transmise znevýhodnění
- 2012 Bydlení (stav elektrických či vodovodních rozvodů, způsob vytápění, spokojenost s bydlením, dostupnost služeb, možnost stěhování).

Český statistický úřad publikuje z uvedených šetření základní tabulky, a to téměř výhradně za domácnosti. Výsledky za jednotlivé osoby, které jsou neméně relevantní, jsou v jeho publikacích obsaženy pouze v malé míře. Pro náš účel, kdy cílová kategorie osob je velmi konkrétně charakterizována, je nutné aplikovat specifický výběr. Proto využívám možnosti, že ČSÚ poskytuje datové soubory po vědecko-výzkumné účely v primární podobě, tj. jako záznamy za jedince a domácnosti. Velkou předností uvedených šetření je fakt, že jsou plně reprezentativní vůči celé české populaci. Datové soubory obsahují přepočítací koeficient (PKOEF), jehož pomocí lze odhadovat velikost vybrané kategorie osob či domácností v populaci, její početnost a podíl z celku.

Příloha C - Informace data Hofstede Maskulinita, Individualismus

Hofstedeho skóry zemí indexy feminity a maskulinity a individualismu versus kolektivismu. Ačkoli je jeho výzkum kritizován pro nereprezentativnost souboru, neboť Hofstede zobecnil výsledky svého výzkumu na obecnou populaci. Jeho výzkumný vzorek byl poměrně rozsáhlý. V letech 1968-1972 proběhl Hofstedeho výzkum v 72 zemích a 20ti jazycích a zúčastnilo se jej na 116000 zaměstnanců poboček společnosti IBM.

Navíc Hofstede prováděl replikace výzkumu a k porovnání replikací a původních skóre z výzkumu IBM použil korelace. Přestože se jednalo o zaměstnance jedné společnosti, pracujeme s indexy zemí v této analýze jako se sekundárními daty, protože při tomto počtu respondentů již můžeme pro účely naší podpůrné analýzy považovat vzorek za dostatečný.

Statistická analýza je provedena pomocí softwaru STATISTICA 12, který je produktem firmy StatSoft Inc. a s použitím statistického systému SAS. Systém STATISTICA 12 obsahuje nejen obecné statistické, grafické a analytické nástroje pro zpracování dat, ale je také vhodný pro použití v sociálních vědách. Základním cílem je zjistit, zda existuje souvislost mezi jednotlivými proměnnými WORK CENTERED, HOME CENTERED, ADAPTIVE, PART TIME EMPLOYMENT 2012, MASKULINITA, INDIVIDUALISMUS a následně určit sílu této souvislosti. V první části jsou vypočítány popisné charakteristiky všech proměnných, to znamená aritmetický průměr, směrodatná odchylka, rozptyl, modus, medián, minimální hodnota, maximální hodnota, míry šikmosti, špičatosti, variační koeficient, dané výsledky jsou uvedeny v příloze. Pro ověření normality je použit Shapiro-Wilkův test, který je doporučován pro výběry o rozsahu až do 2 000 jednotek. Důležité je grafické ověření normality pomocí Q-Q grafu a histogramu, z důvodu malého rozsahu souboru, protože numerické testy mají u malých datových souborů sklon nulovou hypotézu přijímat. Mezi další požadavky na rezidua patří konstantní rozptyl reziduí, který je testován pomocí Whiteova testu, vzájemná nezávislost reziduí a nulová střední hodnota reziduí, posouzeny na základě reziduálních grafů.

Z tabulky popisné charakteristiky jednotlivých proměnných vidíme, že sledovaná data nemají normální rozdělení. Hodnoty míry šikmosti a špičatosti u všech proměnných se výrazně neodlišují od nuly, lze tedy předpokládat, že data mají normální rozdělení. Rozhodující p-hodnota Shapiro-Wilkova testu u proměnné WORK CENTERED a PART TIME EMPLOYMENT 2012 je menší než hladina významnosti $\alpha=0,05$, nulovou hypotézu o normalitě rozdělení zamítáme. Z kvantilových grafů je patrné, že jednotlivé body netvoří přímku a odchylojí se od referenční přímky, nulovou hypotézu o normalitě rozdělení je nutné opět zamítnout. Nenormální rozdělení je také potvrzeno histogramy jednotlivých proměnných. Whiteův test prokázal homoskedasticitu reziduí u všech proměnných. Dle reziduálních grafů jednotlivých proměnných je splněna vzájemná nezávislost všech proměnných a nulovou střední hodnotu nevykazují následující modely WORK

CENTERED a PART TIME EMPLOYMENT 2012, WORK CENTERED a INDIVIDUALISMUS, ADAPTIVE a PART TIME EMPLOYMENT 2012, ADAPTIVE a MASKULINITA.

Ve druhé části je sledována forma a těsnost závislosti. Parametrické testy předpokládají, že analyzované výběry pocházejí ze základních souborů s normálním rozdělením. Tento předpoklad splněn není a je třeba použít neparametrický test. Neparametrické testy nevyžadují splnění žádných specifických předpokladů o rozdělení základního souboru. Závislost kvantitativních znaků lze charakterizovat pomocí Spearmanova koeficientu pořadové korelace, který se používá při malém počtu pozorování. Spearmanův koeficient nahrazuje pozorované hodnoty jejich pořadovými čísly a nabývá hodnot od -1 do 1. Vypočtené hodnoty Spearmanova koeficientu pořadové korelace jsou uvedeny v následujících tabulkách. Statisticky významné korelační koeficienty jsou označeny červenou barvou, jedná se o takové hodnoty, kde p-hodnota je menší než zvolená hladina významnosti $\alpha=0,05$. Středně silná až silná závislost je prokázána mezi proměnnými WORK CENTERED a INDIVIDUALISMUS, HOME CENTERED a MASKULINITA, INDIVIDUALISMUS a PART TIME EMPLOYMENT 2012.

STÁT	WORK CENTERED	PART TIME EMPLOYMENT 2012	MASKULINITA	INDIVIDUALISMUS	HOME CENTERED	ADAPTIVE
Rakousko	7	33,3	79	55	10,6	82,4
Belgie	17,3	33,4	60	78	11,7	71
Česká republika	8,1	6,3	57	58	15,2	76,7
Dánsko	23,7	25,0	16	74	2,2	74,1
Estonsko	3,3	11,1	30	60	10,3	86,4
Finsko	16,3	15,7	26	63	3,7	80
Francie	16,5	22,6	43	71	19,1	64,4
Německo	10,5	38,0	66	67	8	81,5
Řecko	11,7	16,6	57	35	9,9	78,4
Maďarsko	7,1	6,3	88	80	19,3	73,7
Irsko	7,5	37,3	68	70	5,5	87,1
Lucembursko	6,2	27,5	50	60	15,5	78,3
Nizozemí	12	62,1	14	80	2,9	85
Norsko	16,7	29,2	8	69	2,7	80,6
Portugalsko	5,2	10,6	31	27	13,1	81,8
Slovensko	5,5	5,3	110	52	4,3	90,2
Slovinsko	6,7	8,5	19	27	6	87,3
Španělsko	7,5	23,7	42	51	11,1	81,4
Švédsko	16,5	18,0	5	71	0,6	82,9
Turecko	2,9	7,6	45	37	23	74,1
Velká Británie	5,7	37,9	66	89	9,5	84,8

Proměnná	Popisné statistiky jednotlivých proměnných					
	Průměr	Medián	Modus	Minimum	Maximum	Rozptyl
WORK CENTERED	10,19	7,50	Vícenás.	2,90	23,70	31,62
PART TIME EMPLOYMENT 2012	22,67	22,64	Vícenás.	5,28	62,10	209,62
MASKULINITA	46,67	45,00	Vícenás.	5,00	110,00	768,13
INDIVIDUALISMUS	60,67	63,00	Vícenás.	27,00	89,00	306,93
HOME CENTERED	9,72	9,90	Vícenás.	0,60	23,00	38,69
ADAPTIVE	80,10	81,40	74,10	64,40	90,20	38,43
	Sm.odch.	Var.koef.	Šikmost	Špičatost	Shapiro-Wilkův test p-hodnota	
WORK CENTERED	5,62	55,21	0,81	-0,16	0,0332	
PART TIME EMPLOYMENT 2012	14,48	63,87	0,91	1,06	<0,0001	
MASKULINITA	27,72	59,39	0,40	-0,21	0,7327	
INDIVIDUALISMUS	17,52	28,88	-0,61	-0,34	0,2143	
HOME CENTERED	6,22	63,97	0,48	-0,49	0,4450	
ADAPTIVE	6,20	7,74	-0,72	0,62	0,5710	

Příloha D - Informace data Social Survey

Evropský sociální výzkum (European Social Survey), konkrétně jeho druhá vlna (ESS2), na níž participovalo 26 evropských zemí. Data budou pro účely této práce na základě řádné registrace získána z archivu Evropského sociálního výzkumu.

Konkrétně data ve formátu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), viz: http://www.europeansocialsurvey.org/download.html?file=ESS2e03_3&y=2004.

Viz <http://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=2>

Českou republiku zastupuje v ESS národní koordinátorka Klára Plecítá ze Sociologického ústavu AV ČR. Sběr dat v 6. vlně ESS provedla v České republice agentura MEDIAN.

European Social Survey (ESS) je akademický mezinárodní výzkumný projekt, v jehož rámci probíhají od roku 2002 v evropských zemích každé dva roky výzkumná šetření.

Hlavní cíle ESS jsou:

zmapovat stabilitu a změnu v sociální struktuře, podmínky a postoje v Evropě a interpretovat, jak se v Evropě mění sociální, politické a morální struktury,

dosáhnout a šířit vyšší standardy v mezinárodním sociálně-vědním výzkumu, například co se týče návrhu dotazníku a pilotáže otázek, výběru respondentů, sběru dat, snížení zkreslení a nereliability otázek,

zavést vývojové indikátory založené na vnímání a hodnocení klíčových aspektů společností ze strany jejich obyvatel, provádět a podporovat odborné vzdělávání evropských sociálních vědců v oblasti komparativních kvantitativních měření a analýz, zlepšit viditelnost a dosah údajů o společenských změnách mezi vědci, politiky a širší veřejností.

Data jsou v České republice sbírána pomocí kontaktního formuláře, hlavního dotazníku a doplňkového dotazníku metodou PAPI. Rozhovor je veden v českém jazyce. Instrumenty jsou stejné jako v ostatních participujících zemích s výjimkou některých národně specifických položek jako jsou například politické strany, náboženství, dosažené stupně vzdělání, rodinný či partnerský status.

Respondenti jsou v České republice vybíráni stratifikovaným třístupňovým náhodným výběrem. Oporami výběru jsou Územně identifikační registr ÚIR-ZSJ (http://www.czso.cz/csu/rso.nsf/i/prohlizec_uir_zsj) a Registr sčítacích obvodů a budov (http://www.czso.cz/csu/rso.nsf/i/registr_scitacich_obvodu). Výběr je reprezentativní pro všechny obyvatele (občany i residenty) České republiky starší 15 let bez horního věkového limitu žijící v soukromých obydlích. Rozsah minimálního efektivního výběru po odečtení všech designových efektů je 1500 respondentů.

Rotační moduly jsou věnovány následujícím specializovaným výzkumným tématům:

Imigrace, Občanství, občanská angažovanost a demokracie (1. vlna, 2002)

Ekonomická morálka, Vyhledávání zdravotní péče, Rodina, práce a blahobyt (2. vlna, 2004)

Osobní a sociální blahobyt: vytváření indikátorů pro prosperující Evropu, Časování života: organizace životní dráhy v Evropě (3. vlna, 2006)

Zkušenosti a vyjádření ageismu, Postoje k sociálnímu zabezpečení v měnící se Evropě (4. vlna, 2008)

Práce, rodina, blahobyt: důsledky ekonomické recese, Důvěra v trestní spravedlnost: evropská komparativní analýza (5. vlna, 2010)

Osobní a sociální blahobyt, Jak Evropané rozumí a hodnotí demokracii (6. vlna, 2012)

Sociální nerovnosti v oblasti zdraví a jejich determinanty, Postoje k přistěhovalcům a jejich předkům (7. vlna, 2014)

Příloha E - Informace data MŠMT

Data MŠMT z matriky studentů SIMS jsou dle stavu matriky ke 20. 1. 2014:

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

"Data jsou v podobě tabulek EXCEL a publikované informace vycházejí z dat SIMS (Sdružené informace z matrik studentů). Jedná se údaje za období 2000-2013 podle stavu matriky studentů k 20. 1. 2014. Data se nemusí shodovat s informacemi publikovanými v minulých letech, protože data v matrikách vysokých škol se mohou aktualizovat i zpětně."

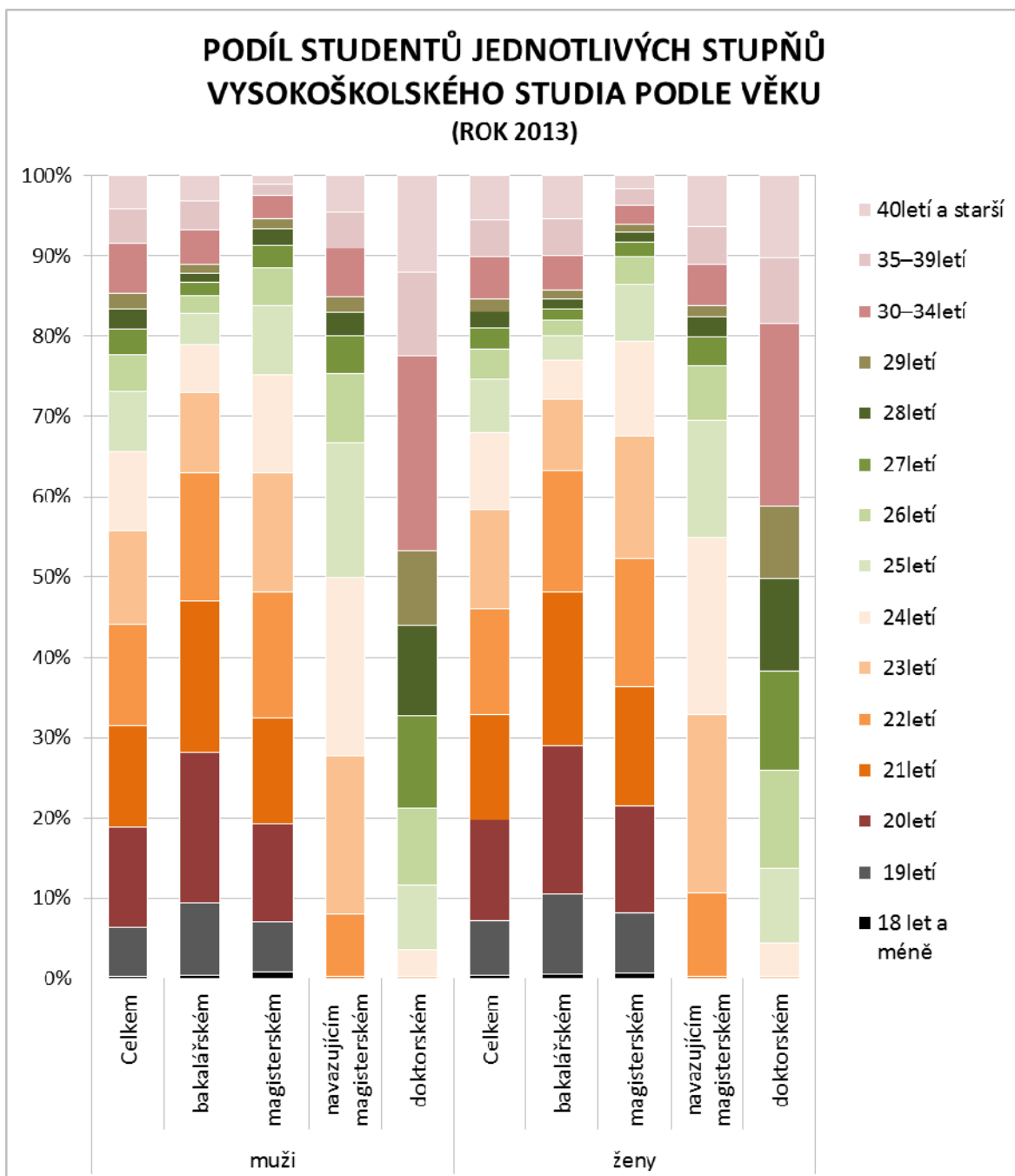
A popis dat v tabulkách je též v tomto pdf: http://dsia.uiv.cz/vystupy/vu_vs.html - ke každé kapitole, v našem případě F24 a F43, je tam stručný popis ukazatele (viz níže).

Tabulky typu F24x obsahují údaje o studentech vysokých škol podle věku. Všechny tabulky mají stejnou strukturu, liší se pouze charakteristikou studentů, kteří jsou do výpočtu ukazatele zahrnuti. Uvádějí se údaje o studentech celkem a údaje ve členění podle typu studijního programu (bakalářské, magisterské, magisterské navazující a doktorské studijní programy) a ve členění podle zřizovatel vysoké školy (vysoké školy veřejné x vysoké školy soukromé). V tabulce je zohledněn i genderový pohled – veškeré údaje jsou uvedeny jednak za studenty celkem, jednak za studentky. Údaje o věku studentů jsou ve věkové skupině 18–29 let uvedeny po jednotkách věku, dále se uvádějí údaje o studentech 17letých a mladších, a souhrnné údaje o věkových kategoriích 30–34 let, 35–40 let a údaje studentech starších 40 let.

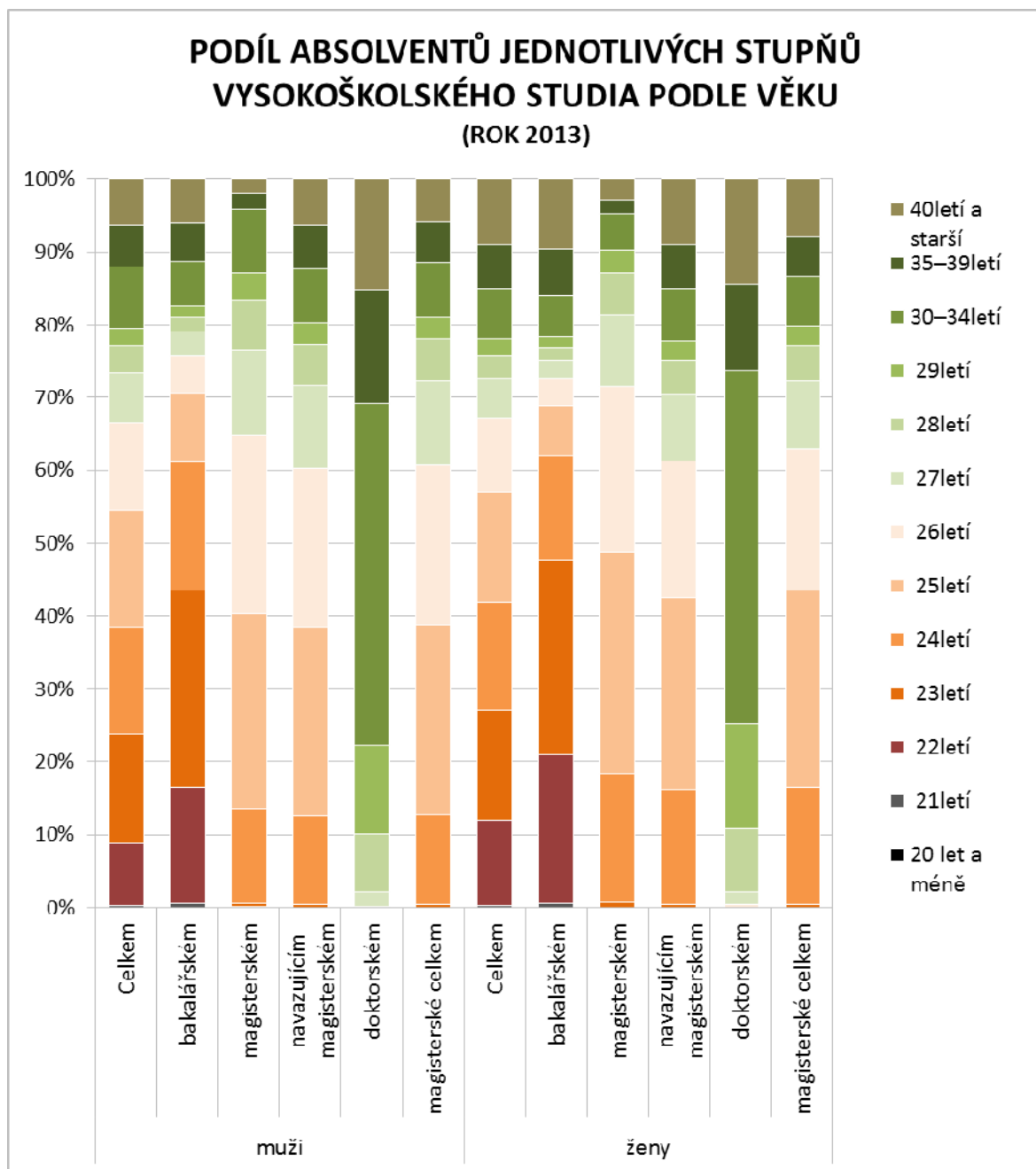
F43 VŠ – absolventi VŠ: v typu studijního programu – podle roku narození
Tabulka zahrnuje údaje o absolventech vysokých škol (bez ohledu na to, zda v minulosti již některý ze studijních programů na veřejné nebo soukromé vysoké škole absolvovali), které jsou dále členěny podle typu studijního programu (bakalářské, magisterské, magisterské navazující a doktorské studijní programy). Uvádí se údaje celkem, souhrnné údaje za veřejné a soukromé vysoké školy. Všechny tabulky jsou vygenerovány ve třech podobách – údaje celkem, údaje za studenty s českým státním občanstvím a údaje za studenty s cizím státním občanstvím. Údaje o věku absolventů jsou ve věkové skupině 18–29 let uvedeny po jednotkách věku, dále se uvádějí údaje o studentech 17letých a mladších, a souhrnné údaje o věkových kategoriích 30–34 let, 35–40 let a údaje

studentech starších 40 let. V tabulkách je zohledněn genderový pohled, veškeré údaje jsou uvedeny i za ženy.

Data MŠMT z matriky studentů SIMS jsou dle stavu matriky ke 20. 1. 2014. Ukazují věkovou strukturu studentů. Pro úplné doplnění analýz jsme z dat zpracovali přehledný obrázek:



Data MŠMT z matriky studentů SIMS jsou dle stavu matriky ke 20. 1. 2014. Ukazují věkovou strukturu absolventů. Pro úplné doplnění analýz jsme z dat zpracovali přehledný obrázek:



Příloha F - Informace data o pracovní síle OECD Employment Outlook

OECD Employment Outlook poskytuje každoroční hodnocení vývoje na trhu práce a vyhlídek v členských zemích: www.oecd.org/employment. Direktorát OECD pro zaměstnanost, pracovní síly a sociální věci dohlíží na činnost ve vzájemně propojených oblastech politiky, v nichž je možno podporovat zaměstnanost a preventivně působit proti sociálnímu vyloučení. Těžiště práce OECD spočívá v substantivních výborech a jejich pracovních skupinách, které publikují zprávy a doporučení týkající se širokého spektra socio-ekonomických témat. V oblasti hospodářské politiky jsou hlavními výstupy OECD pololetní Hospodářské výhledy (Economic Outlooks) obsahující prognózu makroekonomického vývoje pro nadcházející dva roky. Činnost direktorátu se zaměřuje na čtyři hlavní témata: zaměstnanost a školení, zdraví, mezinárodní migraci a sociální otázky, monitoruje zaměstnanost a příjmové modely a každoročně vydává Přehled o zaměstnanosti (OECD Employment Outlook), který analyzuje klíčové trendy a politiky na pracovním trhu ve své pravidelné edici Výhledu zaměstnanosti.

STÁT	PART TIME EMPLOYMENT	PART TIME EMPLOYMENT pořadí
Rakousko	33,28698031	16
Belgie	33,3527379	17
Česká republika	6,346578397	3
Dánsko	25,04689613	13
Estonsko	11,1129334	7
Finsko	15,72355791	8
Francie	22,63816522	11
Německo	37,98580034	20
Řecko	16,64485473	9
Maďarsko	6,25053415	2
Irsko	37,34011976	18
Lucembursko	27,5378442	14
Nizozemí	62,10073253	21
Norsko	29,21623939	15
Portugalsko	10,56013415	6
Slovensko	5,277015908	1
Slovinsko	8,472816722	5
Španělsko	23,69590333	12
Švédsko	17,96125843	10
Turecko	7,560483871	4
Velká Británie	37,91417795	19

Data extracted on 25 Apr 2014 20:14 UTC (GMT) from OECD.Stat

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Simona Weidnerová

Obor: 7501T001 - Andragogika (Mgr. A)

Název práce: Vzdělání, rodina nebo kariéra?

(Preferenční teorie ve světle hodnotových orientací a společenských podmínek, celoživotního učení)

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 164

Celkový počet stran příloh: 11

Počet titulů české literatury a pramenů: 62

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 63

Počet internetových zdrojů: 16