

# RODOVÉ ROZDIELY V PREFERENCIÁCH JEDNOTLIVÝCH ATRIBÚTOV PRÁCE OD ROKU 1991

Alexandra MATEJKOVÁ<sup>1</sup>

DOI: <https://doi.org/10.34135/svpmvpIV.191027>

## **Abstract**

*Changing gender roles and the rise of paid jobs for women in the second half of the twentieth century affects not only the labour market but family life as well. The aim of the paper is to capture the differences in the opinions of men and women about the individual characteristics of work / job attributes . Two mechanisms are traditionally provided to explain gender-based differences in career preferences: a) different gender-based socialization creating a contrast between gender roles of men and women and b) the position of women in the labor market in the existing social structure. According to the model of gender socialization, men are considered to be the breadwinners, while the main role of women mostly refers to the care of children and household. Therefore, we expect that the characteristics that represent the material conditions will be of key importance for men. On the contrary, the most important characteristics for women will be the features enabling to combine work with family care related duties. The model of social structure expects the existing gender-based differences in the preferences of individual characteristics of work to reflect the differences between men and women in the labor market as well as their structural positions and their approach to the rewarding system in the workplace. Our analysis based on the European Values Study (waves 1991 - 2017) finds only minimal differences in job attribute preferences among men and women. The notion of women not willing to put as much effort into work as “the breadwinners” due to other priorities therefore seems to refer to a rather outdated gender stereotype.*

**Key words:** *gender equality, gender stereotypes, work values*

## **Úvod**

Hodnota práce, resp. to čo pre jednotlivca predstavuje jeho zamestnanie je dané z časti aj tým, akú dôležitosť pripisuje jednotlivým atribútom práce vykonávanej v jeho zamestnaní. Keďže pre rôznych jedincov pri rôznych atribútoch práce môže byť táto hodnota odlišná a nastáva tu otázka, či znamenajú práca niečo iné pre ženy a niečo iné pre mužov na základe dôležitosti jej jednotlivých aspektov, resp. či preferujú muži a ženy rozdielne atribúty, ktoré sú pre ich prácu dôležité. A keď hovoríme o rode, vychádzame z predpokladu, že preferencia jednotlivých pracovných atribútov môže byť spojená s rodovými rolami a stereotypmi a rodovými rozdielmi vo vnímaní a prezentovaní seba samých. Taktiež sa môže táto preferencia odvíjať od štrukturálneho postavenia mužov a žien v rámci pracovného trhu, ktoré je vďaka existencii rodových nerovností v tejto oblasti aj naďalej odlišné.

---

<sup>1</sup> PhDr. Alexandra Matejková, Katedra politických vied, Fakulta sociálnych vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Bučianska 4/A, 917 01 Trnava, Slovenská republika, E-mail: [matejkova.alexandra@gmail.com](mailto:matejkova.alexandra@gmail.com)

## Teoretický rámec

### Kategorizácia pracovných atribútov

Jednotlivé *atribúty práce*, ktorým sa niekedy hovorí aj charakteristiky alebo tiež ciele práce, je možné kategorizovať, a to ako teoreticky, tak aj empiricky. Podľa Mareša a Katrnáka (2010) existuje niekoľko pokusov o takúto kategorizáciu, vrátane ich vlastného. V prvom rade spomínajú výskum *The Meaning of Working* (Význam pracovania) (MOW, 1987), ktorý rozlišuje medzi nasledujúcimi štyrmi cieľmi práce: *instrumentálne ciele* (príjem); *expresívne ciele* (zaujímavosť práce a autonómia pri jej výkone); *osobnosť rozvíjajúce ciele* (zručnosti, schopnosti, kvalifikácia a príležitosť k rastu) a *určitý komfort poskytujúce ciele* (podmienky výkonu práce a vyhovujúca pracovná doba). Podobné atribúty práce rozlišuje aj Zanders (1995), ktorý ich delí nasledovne: *osobnostný rozvoj podporujúce charakteristiky* (zaujímavosť práce, príležitosť uplatniť osobnú iniciatívu, zodpovednosť, svoje schopnosti a príležitosť dosiahnuť výsledky); *určitý komfort výkonu poskytujúce charakteristiky* (práca bez prílišného tlaku, rešpektovaná práca, výhodná pracovná doba a dlhá dovolenka) a *materiálne podmienky predstavujúce charakteristiky* (príjem, istota pracovného miesta a pracovné prostredie). Okrem spomínaných charakteristík práce hovorí Zanders ešte o nediferencovaných charakteristikách ako sú dobrí spolupracovníci, možnosť kariérneho postupu, užitočnosť pre spoločnosť a i.

Iní autori robia dichotomickú kategorizáciu atribútov práce, kedy rozlišujú medzi *vnútornou pracovnou orientáciou* (orientácia na prácu samú o sebe poskytujúcu jedincovi príležitosť pre jeho zručnosti, záujmy, rozvoj a sebayjadrenie) a *vonkajšou pracovnou orientáciou* (práca sama o sebe nie je zmyslom a cieľom, ale iba prostriedkom k dosiahnutiu cieľov ležiacich mimo jej sféry) (Tarnai a kol., 1995). My pre naše výskumné účely budeme pracovať s dichotomickou kategorizáciou, kedy si pracovné atribúty, ktoré sú vo výskume EVS obsiahnuté, rozdelíme na externé a interné ciele. (Viac v časti kapitoly *Analýza*.)

Existujúca literatúra o rodových rozdieloch v preferenciách pracovných hodnôt prezentuje protichodné závery. Na jednej strane sú štúdie (Brief a Aldag, 1975; Brief a Oliver, 1976; Saleh a Laljee, 1969), ktoré nenaznačujú žiadne výrazné rodové rozdiely v pracovných hodnotách. Oproti tomu stoja štúdie (Bartol a Manhardt, 1979; Harris a Earle 1986; Manhardt, 1972; Schuler, 1975; Siegfried, MacFarlane, Graham, Moore, a Young, 1981; Bokemeier a Lacy, 1986; Tolbert a Moen 1998; Gottfredson 1981; Eagly 1987; Marini a Brinton, 1984), ktorých výsledky naznačujú značné rodové rozdiely. Podľa nich sa muži viac zaujímajú o peniaze, nezávislosť, bezpečnosť a dlhodobé ciele v kariére, zatiaľ čo ženy majú tendenciu orientovať sa viac na vzťahy a ľudí, životné prostredie a sú zaujaté krátkodobými cieľmi v kariére (Pryor In Elizur, 1994). Pokusov vysvetliť protichodné výsledky týchto štúdií, ktoré v sebe zahŕňali tiež vplyv hodnotiacich nástrojov, výskumné techniky a meniace sa pohľady žien na prácu a rodinu, bolo niekoľko (Pryor, 1983; Siegfried a kol., 1981).<sup>2</sup> Aj napriek existencii štúdií, ktoré nedokázali rozdiely medzi pracovnými hodnotami na základe pohlavia, stále je tu podstatná časť výskumu, ktorý poukazuje na rodové rozdiely v odborných pracovných záujmoch ako aj v preferenciách rôznych charakteristík práce.

Tieto rozdiely sa tradične pripisujú dvom faktorom, resp. na vysvetlenie rodových rozdielov v pracovných hodnotách sa používajú dva základné prístupy: (1) *model rodovej odlišnej socializácie*, ktorá vytvára zreteľný rozdiel medzi rodovými rolami muža a ženy a (2) *model sociálnej štruktúry* (u niektorých nazývaný aj model predsudkov a diskriminácie), ktorý reflektuje

<sup>2</sup> Tu by sme chceli upozorniť na to, že v anglicky písanej literatúre sa v tejto súvislosti väčšinou používa výraz tzv. *work values*, čo by sme mohli preložiť ako *pracovné hodnoty*, avšak takýto preklad v kontexte nášho jazyka nie je vhodný a nebudeme s ním pracovať.

postavenie žien na trhu práce (Chow – Ngo, 2002; Rowe – Snizek, 1995). Viacero výskumov potvrdilo existenciu rodových rozdielov v tom, s akými hodnotami spájajú prácu muži a ženy. Podľa týchto výskumov, ženy vo všeobecnosti kladú väčší dôraz na pracovné podmienky, ktoré ovplyvňujú ich zapojenie a angažovanosť na pracovisku: pružný pracovný čas, politika priateľská pre rodinu, menej náročná profesia a i.. Okrem toho preferujú určité funkcie práce, ktoré im umožňujú plniť dvojakú, pracovno-rodinnú úlohu, ktorú väčšina žien v súčasnej spoločnosti zastáva (Chusmir a Parker 1991, Nieva a Gutek 1981). Taktiež sa ženy viac zameriavajú na medziľudské vzťahy v práci, zatiaľ čo muži kladú väčší dôraz na vnútorné faktory, ako je napríklad pocit uznania a príležitosť využívať talent (Betz a O'Connell 1989, Centers a Bugenthal 1966). (Chow – Ngo, 2002)

## Rodová ideológia

Model rodovej socializácie predstavuje teóriu, podľa ktorej pozorovateľné rodové rozdiely v pracovných hodnotách sú výsledkom rodovo odlišnej socializácie mužov a žien. Mnoho rodových rozdielov v rozhodovaní o charaktere práce ako aj jej atribútoch je spôsobených vplyvom normatívnych spoločenských očakávaní. Deti sa socializujú, aby sa správali spôsobom, ktorý je vhodný pre ich rod (gender), v čoho dôsledku rozvíjajú svoje vnímanie vhodných profesijných možností pre ich pohlavie. Teória rodovo rozdielnej socializácie vysvetľuje proces, ktorým sa jednotlivci učia správaniu, ktoré je kultúrne definované ako vhodné pre ich pohlavie. Poskytuje vysvetlenie o rodovo podmienených rozdieloch medzi mužmi a ženami vo voľbe zamestnania, profesijnej orientácii a zručnostiach súvisiacich s prácou (Chow – Ngo, 2002; Rowe – Snizek, 1995). Podľa tradičného rodového stereotypu sú muži považovaní za živiteľov rodiny, zatiaľ čo hlavná spoločenská úloha žien sa týka predovšetkým starostlivosti o deti a domácnosť. V súčasnosti sa však tradičné rozdiely medzi mužmi a ženami pomaly stierajú a prechod na viac rovnostárske postoje k rodovej rovnosti je jedným z kľúčových aspektov procesu modernizácie (Inglehart a Welzel 2010).

Model rodovej socializácie vedie k záverom, že preferencia atribútov práce ženami sa vytvára ešte pred ich nástupom na pracovný trh, v procese ich socializácie. Pri modely rodovej socializácie vychádzame predovšetkým z rodovej ideológie. Rodovú ideológiu môžeme definovať ako spoločensky predpísaný scenár, ktorý predpisuje odlišné charakteristiky, hodnoty, postoje, správanie a aktivity pre ženy a mužov. Hlavnými komponentmi rodovej ideológie sú rodové stereotypy a rodové role. Na základe rodových rolí, ktoré sú zodpovedné za správanie a činnosti vhodné pre každé pohlavie, sa očakáva, že muži a ženy budú mať odlišné osobnostné charakteristiky. Takéto očakávania sa nazývajú rodové stereotypy. (Konrad a kol., 2000)

Aj napriek odlišnej kultúre, Williams a Best (1990) identifikovali niekoľko podobností v rodových stereotypoch naprieč 25 krajinami po celom svete. Vo väčšine krajín boli charakteristiky ako starostlivosť, podriadenosť, úcta a pasivita spájané so ženami a naopak vlastnosti ako autonómia, agresia, dominancia a výkon spájané s mužským pohlavím (rodom). Väčšina krajín socializuje odlišne podľa pohlavia, čo znamená, že pristupuje odlišne k socializácii mužov a žien / chlapcov a dievčat. Rodová socializácia vytvára rozličné sety záujmov, hodnôt a postojov chlapcov a dievčat, pripravuje ich na prevzatie rodových rolí v rodine a práci v dospelom živote.

Ak majú pracovné atribúty reflektovať rodovú ideológiu, potom, v priemere, by si muži viac ako ženy mali vážiť zodpovednosť a nezávislosť, pretože práve tieto atribúty plnia mužskú hodnotu samostatnosti. Rovnako ako zárobok, pracovný rast, prestíž zamestnania a uznanie by mali byť pre mužov dôležitejšie, pretože spĺňajú mužské hodnoty úspechu a postavenia. A nakoniec, výzva a zodpovednosť, sú poslednými pracovnými atribútmi, ktoré by mali byť dôležité pre mužov, pretože plnia mužskú hodnotu preukazujúcu zdatnosť. (Konrad a kol., 2000)

Na porovnanie, ženy by mali viac oceňovať medziľudské vzťahy v zamestnaní ako muži, pretože vzťahy im umožňujú plniť „ženský ideál“ výchovy či starostlivosti. Pohodlné pracovné prostredie, rovnako ako bezpečnosť zamestnania by mali byť pre ženy dôležitejšie, pretože na rozdiel od mužov nezažívajú ideologický tlak na preukázanie fyzickej tvrdości a samostatnosti. Tiež by pre ženy malo byť dôležitejšie vykonávanie práce, ktorá zahŕňa rast, rozvoj a zmysluplnú prácu,, pretože práve tieto atribúty spĺňajú ženskú hodnotu expresivity. Nakoniec by pre ženy malo byť dôležitejšie pohodlie vo forme výhodnej pracovnej doby, či dlhej dovolenky, pretože tieto atribúty znižujú konflikt medzi pracovnou úlohou a požiadavkami na starostlivosť o domácnosť a starostlivosť o deti, ktoré tradičné rodové úlohy priradujú predovšetkým ženám. (Konrad a kol., 2000)

## Štrukturalizmus

*Model sociálnej štruktúry*, v kontraste s modelom rodovej socializácie, tvrdí, že existujúce rodové rozdiely v pracovných hodnotách odrážajú rozdiely mužov a žien na pracovnom trhu, ich odlišnú štruktúralnú pozíciu a diferencovaný prístup k systému odmeňovania na pracovisku. (Rowe – Snizek, 1995)

Štrukturalisti tvrdia, že sú to práve štruktúralne prekážky v rovnosti príležitosti žien, ktoré spôsobujú rodové rozdiely v preferenciách zamestnania (Gregory, 1990; Gutek, 1993). Medzi tieto štruktúralne prekážky patria napríklad diskriminácia, nerovnaké platové ohodnotenie (gender pay gap) štruktúralne nastavenia v organizáciách a návrhy pracovných prostriedkov a nástrojov. Štrukturalisti taktiež neignorujú skutočnosť, že spoločenské inštitúcie definujú starostlivosť o domácnosť a starostlivosť o deti ako neplatené súkromné úlohy (neplatená práca) a skutočnosť, že inštitúcia tradičnej rodiny prideliuje túto tzv. neplatenú prácu ženám. Ženy, ktoré vstupujú na pracovný trh, sú tak znevýhodnené bremenom rodinných povinností, ktoré narúšajú ich rolu zamestnankýň, čo obmedzuje schopnosti žien súťažiť o najlepšie pozície. (Konrad a kol., 2000)

Výsledkom je, že pracovné miesta, ktoré sú obsadzované ženami sa spájajú s odlišnými atribútmi ako pracovné miesta obsadzované mužmi. Sú to práve pracovné miesta obsadzované predovšetkým mužmi spájajúce sa s väčšinou pracovných atribútov, ktoré ľudia považujú za potrebnú súčasť dobrých pracovných miest, ako sú autonómia, vysoký zárobok, pracovný čas na plný úväzok, odborná príprava na pracovisku, istota pracovného miesta a i. (Jencks – Perman – Rainwater, 1988). Dokonca aj v rámci manažmentu majú ženy nižšie zárobky, sú na nižších úrovniach v hierarchii, majú menšiu rozhodovaciu právomoc a častejšie zastávajú pozíciu líniových zamestnancov v spoločnostiach (Jacobs, 1992; Reskin – Ross, 1995).

Borg (1991) hovorí, že štruktúra pracovných príležitostí ovplyvňuje preferencie atribútov zamestnania. Keďže túžba po pracovných atribútoch, ktoré nie sú reálne dostupné, je frustrujúca, ľudia znižujú svoje ambície. U žien sa predpokladá, že sa prispôbia svojim obmedzeným príležitostiam na trhu práce znížením ich aspirácií na získanie požadovaných pracovných atribútov (Mottaz, 1986). Logika štrukturalizačnej perspektívy (modelu sociálnej štruktúry) znamená, že ženy v riadení prikladajú menšiu dôležitosť atribútom zamestnania, ktoré sú pre ne menej dostupné. Ak teda zistíme, že ženy pripisujú menšiu dôležitosť príjmom, kariérnemu rastu, autorite, vedeniu a zodpovednosti ako ich mužské náprotivky. Podľa štruktúralneho modelu, je teda dôvodom takýchto rodových rozdielov v preferenciách jednotlivých atribútov práce môže byť skôr umiestnenie žien na pracovné pozície s menšími príležitostami ako účinky rodových rolí a stereotypov (aj keď štrukturalisti rátajú aj s nimi). (Konrad a kol., 2000)

Štrukturalizačná perspektíva (model) znamená, že v priebehu času budeme pozorovať zmeny v štruktúre rozdielov medzi pohlaviami v preferenciách atribútov zamestnania, pretože došlo k viacerým štruktúralným zmenám, ktoré zvýšili pracovné príležitosti žien v porovnaní s mužmi.

Viaceré vládne programy zamerané na rovnaké pracovné príležitosti mužov a žien zlepšili príležitosti na trhu práce žien (Leonard, 1994).

Dá sa predpokladať, že spolu s rozširovaním príležitostí žien sa zvýšia aj ich túžby získať tie atribúty, ktoré sa spájajú predovšetkým s mužmi obsadzovanými pracovnými pozíciami. Taktiež platí, že výsledkom zníženej potreby prispôbiť sa nerovným príležitostiam by malo byť zvýšenie ratingu žien o dôležitosť pracovných atribútov v porovnaní s mužmi. Keďže sa príležitosti na získanie vysokých plátov, povýšenia a vedúcich pozícií stávajú pre ženy dostupnejšie, zo štrukturalizmu vyplýva, že s väčšou pravdepodobnosťou budú považovať tieto atribúty za dôležité vo svojej práci. Z tohto dôvodu by sa rodové rozdiely v položkách, ktoré muži hodnotili vyššie v skoršom časovom období, mali časom zmenšovať. Zvyšujúce sa túžby žien však neznamenajú, že všetky ich preferencie atribútov zamestnania sa stanú skôr mužskými. Napríklad, ak v skoršom časovom období zistíme, že ženy považujú vnútorné aspekty zamestnania za dôležitejšie ako muži, argument zvyšujúcich sa aspirácií neznamená zúženie tohto rozdielu v priebehu času. Ženy, ktoré vnímajú väčšie príležitosti, môžu skôr zvýšiť svoje hodnotenie dôležitosť vnútorných pracovných atribútov, ako sú výzva, príležitosti na využitie zručností a schopností, rast a rozvoj. Na druhej strane platí, že na rozdiel od predikcie perspektívy rodovej ideológie o znížení rozdielov medzi pohlaviami v čase, zvyšujúca sa aspirácia štrukturalnej perspektívy naznačuje, že niektoré rodové rozdiely v preferenciách atribútov zamestnania by sa mohli skôr rozšíriť. (Konrad a kol., 2000)

## Analýza

V kontexte vyššie uvedených teoretických východísk, sme si položili nasledujúce výskumné otázky: Ktoré atribúty práce sú v súčasnosti viac preferované mužmi, a ktoré ženami? Existujú zmeny vo vnímaní externých atribútov práce medzi mužmi a ženami od roku 1991?

V analýze sme sa zamerali iba na externé atribúty práce. V tejto časti sa pokúsime pomocou dát EVS výskumu (European Values Study) zistiť, či existujú rodové rozdiely v preferencii konkrétnych atribútov práce. V teoretickej časti kapitoly sme spomínali dva modely – model rodovej socializácie (rodová ideológia) a model sociálnej štruktúry (štrukturalizmus). Predpokladáme, že ak sa potvrdia rodové rozdiely v preferencii externých atribútov, predovšetkým atribútov *výhodná pracovná doba* a *dlhá dovolenka*, tak pôjde skôr o vplyv rodovej socializácie, ale tiež o reflexiu existujúcej rodovej nevyváženej starostlivosti o deti a domácnosti v neprospech žien. Model sociálnej štruktúry, ktorý odráža rodovú nerovnosť na trhu práce by mohol vysvetliť prípadné rozdiely medzi mužmi a ženami týkajúce sa atribútu *dobrý plat*, kedy by ženy uvedomujúc si svoju znevýhodnenú pozíciu na trhu práce nemali pozitívne očakávania týkajúce sa výšky platu.

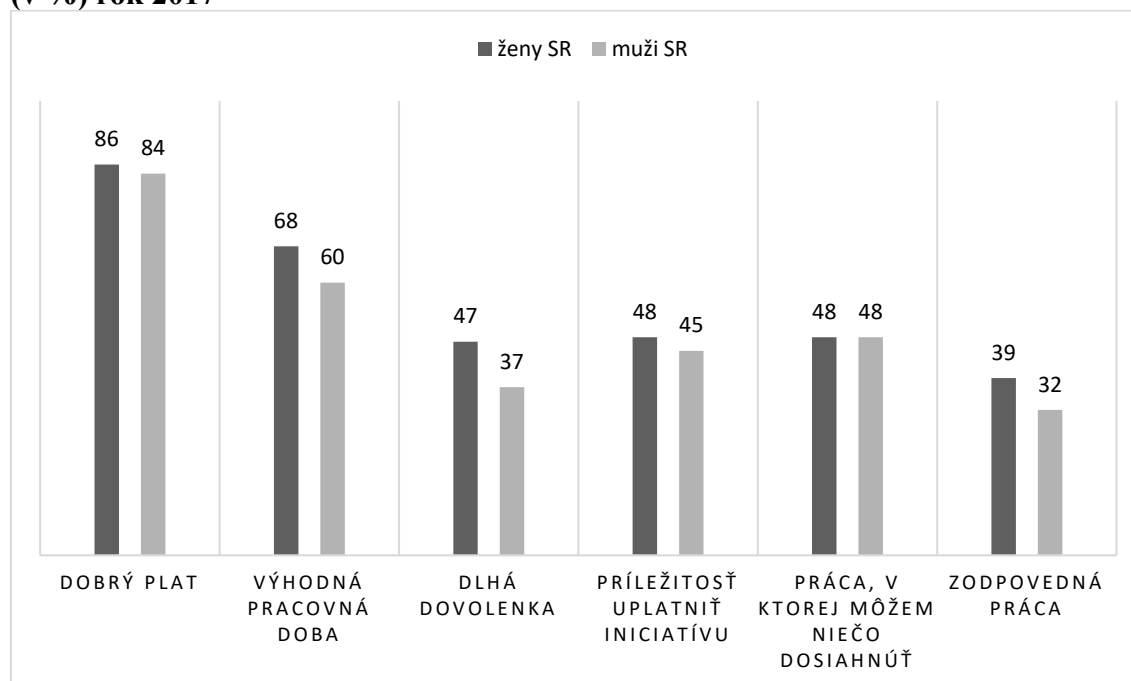
Ako sme uviedli v našich východiskách, literatúra zaoberajúca sa rodovým aspektom jednotlivých atribútov práce je vo svojich záveroch ambivalentná. Niektoré výskumy existenciu rodových rozdielov v tom, s akými hodnotami si spájajú prácu muži a ženy potvrdzujú, iné žiadne rozdiely na základe pohlavia neobjavili. My sa pozrieme ako o tom hovoria dáta EVS, ktoré nám umožňujú pozrieť sa ako je to na Slovensku a v Česku. Majú muži a ženy iné postoje k práci, resp. pripisujú dôležitosť odlišným atribútom práce alebo je pre nich práca v podstate to isté? Čo sa týka už jednotlivých atribútov práce, vo výskume EVS na ne odkazovala otázka, ktorá znela nasledovne: Uvádzame niekoľko vecí, podľa ktorých ľudia posudzujú zamestnania. Prezrite si ich a povedzte, prosím, ktoré z nich Vy osobne považujete za dôležité: (1) dobrý zárobok, (2) výhodná pracovná doba, (3) dlhá dovolenka, (4) možnosť uplatniť osobnú iniciatívu, (5) zamestnanie, v ktorom sa dá niečo dosiahnuť a (6) zodpovedná práca. Tieto položky zahraničná literatúra rozdeľuje do dvoch skupín (pozri Tchernia 2017): a) interné atribúty – príležitosť uplatniť iniciatívu, práca, v



ktorej môže niečo dosiahnuť a zodpovedná práca, ktoré predstavujú tiež osobnostný rozvoj podporujúce charakteristiky; b) externé atribúty – dobrý plat, výhodná pracovná doba a dlhá dovolenka, predstavujúce materiálne podmienky tvoriace charakteristiky.

Prvá skupina atribútov – tzv. interné dimenzie, zodpovedá novej a dominantnej pracovnej etike: pracujúci ľudia investujú predovšetkým do náplne nimi vykonávanej práce. Druhá skupina – tzv. materiálne dimenzie je známejšia a zodpovedá očakávaniam, ktoré sú často diskutované v tradičných situáciách pracovného konfliktu: pracovná doba, príjem a kariérny rozvoj. Táto dimenzia je jadrom tradičnej vízie svetovej ekonomie – vytváranie a rozdeľovanie zdrojov na trhu práce. Tchernia (2017) tvrdí, že výsledky za EÚ naznačujú určitú postmaterialistickú<sup>3</sup> interpretáciu: najbohatšie krajiny kladú väčší dôraz na interné atribúty, zatiaľ čo menej bohaté krajiny kladú väčší dôraz na materiálne (externé) atribúty práce. Ukážme si teraz, ako je vnímanie jednotlivých atribútov práce rozložené v SR – a keďže je možné očakávať, že táto percepcia sa bude líšiť u mužov a žien, uvádzame výsledky v rozdelení podľa pohlavia (pozri Graf 1).

**Graf 1: Podiel tých, ktorí označili jednotlivé atribúty práce podľa pohlavia respondentov (v %) rok 2017**

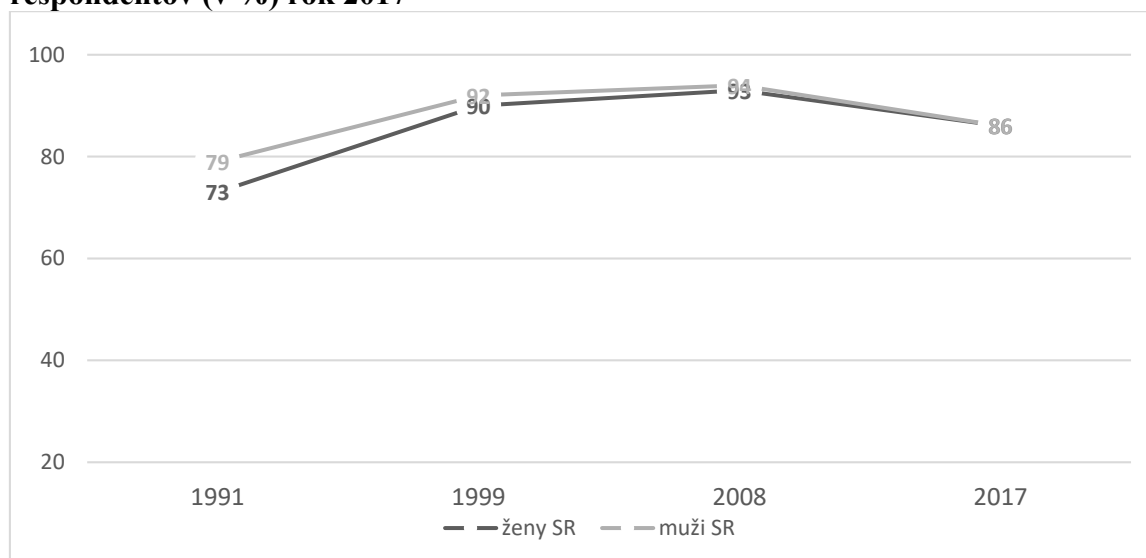


Zdroj: EVS, 2017

Prvý pohľad na Graf 1 nám odhaľuje, že rodové rozdiely v preferenciách jednotlivých atribútov práce nie sú až také veľké, ako by sa na základe teoretických východísk mohlo očakávať. Ako pri externých, tak aj pri interných atribútoch práce platí, že ich vo všeobecnosti častejšie za dôležité označujú ženy ako muži, pričom najväčšie rozdiely medzi mužmi a ženami sú práve pri externých atribútoch, ktoré ovplyvňujú zapojenie a angažovanosť na pracovisku. Skutočnosť, že sú to práve ženy, pre ktoré sú *výhodná pracovná doba* a *dlhá dovolenka* dôležitejšie ako pre mužov<sup>4</sup>, tak trochu legitimizuje dvojakú, pracovno-rodinnú úlohu slovenských žien a potvrdzujú zistenia autorov prikláňajúcich sa k rodovej ideológii (modelu rodovej socializácie).

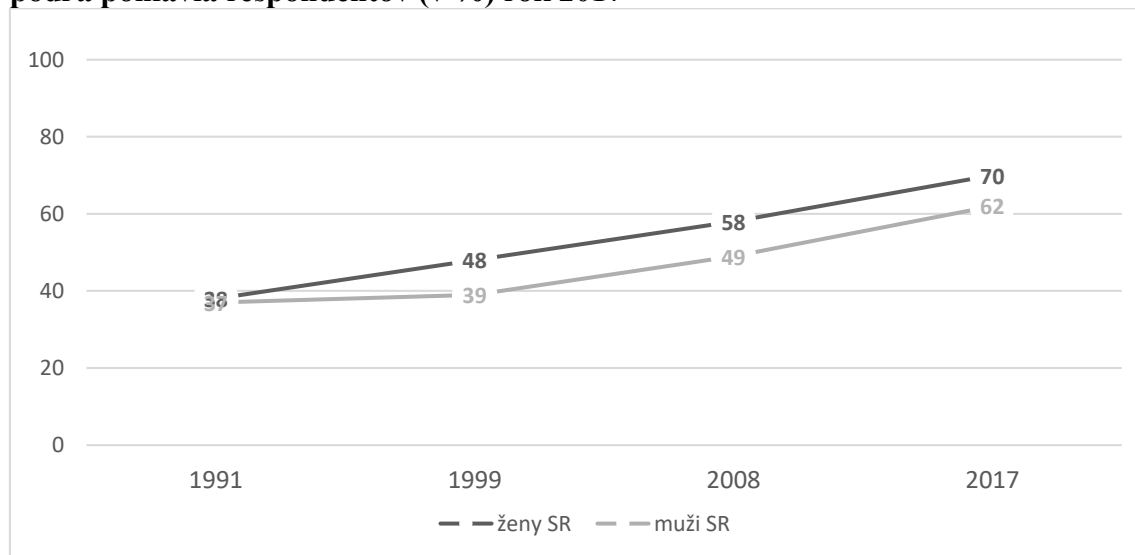
<sup>3</sup> Postmaterialistickú v zmysle typológie Ronalda Ingleharta, ktorú zaviedol do hodnotového diskurzu v knihe *Tichá revolúcia* (The Silent Revolution) z r. 1977.

<sup>4</sup> Štatisticky signifikantné (významné).

**Graf 2: Podiel tých, ktorí považujú vo svojej práci za dôležité dobrý plat podľa pohlavia respondentov (v %) rok 2017**

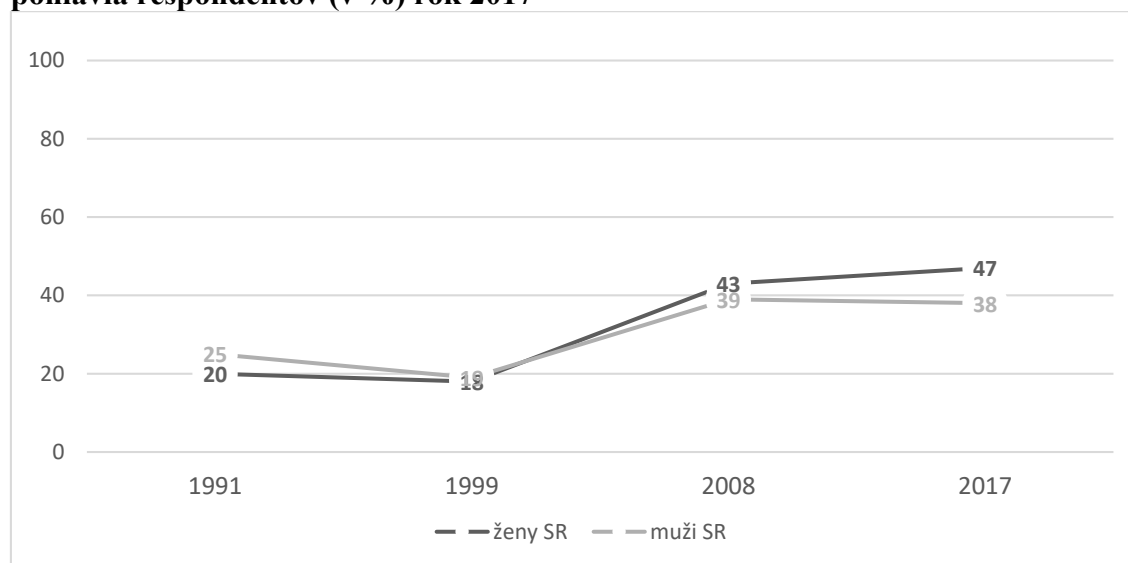
Zdroj: EVS, 2017

Graf 2 nám ukazuje, že vývoj dôležitosti prvého z externých atribútov, ktorým je *dobrý zárobok*. Od roku 1991 do roku 2008 môžeme vidieť nárast dôležitosti (zo 79% na 94% u mužov a zo 73% na 93% u žien), avšak v roku 2017 nastáva pokles (na 86% u mužov aj žien zhodne). Taktiež platí, že postupne od roku 1991 sa rozdiely medzi pohlaviami pri dôležitosti dobrého zárobku stierajú a v roku 2017 sa muži a ženy v preferovaní tohto atribútu dostávajú na jednu úroveň.

**Graf 3: Podiel tých, ktorí považujú vo svojej práci za dôležité výhodnú pracovnú dobu podľa pohlavia respondentov (v %) rok 2017**

Zdroj: EVS, 2017

Ďalším externým atribútom je *výhodná pracovná doba*, resp. jej dôležitosť pre zamestnanie, ktorej vývoj je znázornený na Grafe 3. Ide o atribút, pri ktorom pozorujeme lineárny nárast jeho dôležitosti, ako pre mužov, tak aj pre ženy. Čo sa týka rozdielov medzi pohlaviami, tak kým v roku 1991 neboli medzi mužmi a ženami v otázke dôležitosti výhodnej pracovnej doby žiadne rozdiely, postupom času sa začali vytvárať a vo všetkých ostatných vlnách výskumu sa pohybovali tesne pod hranicou 10% v prospech žien. Takéto zistenia opäť potvrdzujú predchádzajúce výskumy, podľa ktorých ide o pracovný atribút dôležitejší pre ženy, pretože znižuje pracovno-rodinný konflikt.

**Graf 4: Podiel tých, ktorí považujú vo svojej práci za dôležité dlhú dovolenku podľa pohlavia respondentov (v %) rok 2017**

Zdroj: EVS, 2017

Pri poslednom externom atribúte zobrazenom na Grafe 4, ktorým je *dlhá dovolenka* pozorujeme najviac dynamický vývoj spomedzi všetkých troch atribútov. Najvýraznejšia zmena nastala medzi rokmi 1999 a 2008, kedy sa zvýšil počet tých, pre ktorých je dlhá dovolenka, o polovicu a to ako mužov, tak žien. Ak sa pozrieme na rozdiely medzi pohlaviami, resp. na rodové rozdiely, pri preferencii tohto atribútu, najviac viditeľné sú v poslednej vlnе výskumu. Zatiaľ čo v rokoch 1991 až 2008 boli tieto rodové rozdiely minimálne, v roku 2017 považuje dlhú dovolenku za dôležitú o 9% viac žien ako mužov. Takéto zistenie potvrdzuje rovnakú skutočnosť ako pri predchádzajúcom atribúte. Avšak nárast dôležitosti dlhšej dovolenky aj u mužov, môže byť výsledkom súčasných nastavení pracovného trhu. Čoraz viac preferovaná flexibilná práca, môže totiž so sebou prinášať okrem výhod aj prepracovanosť a teda aj potrebu po dlhšej dovolenke.

## Záver

Naše skúmanie vychádzalo z predpokladu, že muži a ženy sa značne odlišujú v tom, čo je pre nich v práci dôležité. Očakávali sme, že pre mužov budú mať kľúčový význam práve charakteristiky predstavujúce materiálne podmienky a pre ženy naopak budú najdôležitejšie charakteristiky poskytujúce určitý komfort výkonu. A kdeže oba tieto atribúty sú súčasťou externých atribútov práce, zamerali sme sa v analýze iba na ne. Prvý kľúčovým zistením bolo, že muži a ženy na Slovensku sa nelíšia v tom ako je pre nich dôležitý dobrý zárobok, pričom podľa rodovej ideológie, ale aj podľa štrukturalistov, mali tento atribút uprednostňovať viac muži.. Na druhej strane, pri komfort výkonu poskytujúcich atribútoch, akými sú dlhá dovolenka a výhodná pracovná doba, sa potvrdilo, že ich častejšie označujú ženy. Jedným z vysvetlení je, že ide o atribúty, ktoré predovšetkým znižujú konflikt medzi pracovnou úlohou a požiadavkami na starostlivosť o domácnosť a starostlivosť o deti, a preto ich viac uprednostňujú ženy. Naše očakávania, ktoré sme si vytvorili na základe dostupnej literatúry sa tak naplnili iba čiastočne.



## Použitá literatúra

- BARTOL, K. M. – MANHARDT, P. J. 1979. Sex differences in job outcome preference: Trends among newly hired college graduates. In *Journal of Applied Psychology*, vol. 64, 1979. s. 477-482.
- BELL, D. N. F. – BLANCHFLOWER, D. G. 2011. The crisis, policy reactions and attitudes to globalization and jobs. In M. Bacchetta & M. Jansen (Eds.), *Making globalization socially sustainable*. s. 85–118. Geneva: ILO & WTO.
- BETZ, M – O'CONNEL, L. 1989. Work orientations of males and females: Exploring the gender socialization approach. In *Sociological Inquiry*, vol. 59, 1989, s. 318-30.
- BOKEMEIER, J. L. – LACY, W. B. 1986. Job values, rewards, and work conditions as factors in job satisfaction among men and women. In *The Sociological Quarterly*, vol. 28, no. 2, 1986, s.189-204.
- BRIEF, A. P. – ALDAG, R. 1. 1975. Male-female differences in occupational values within minority groups. In *Journal of Vocational Behavior*, vol. 6, 197. s 305-314.
- BRIEF, A. P. – OLIVER, R. L. 1976. Male-female differences in work attitudes among retail sales managers. In *Journal of Applied Psychology*, vol. 61,1976. s. 526-528.
- BRONSON, M. A. 2015. *Degrees Are Forever: Marriage, Educational Investment, and Lifecycle Labor Decisions of Men and Women*. Georgetown University, Department of Economics, 2015.
- CENTERS, R. – BUGENTHAL, D. E. 1966. Intrinsic and extrinsic job motivation among different segments of the working population. In *Journal of Applied Psychology*, vol. 50, no. 3, 1966. s. 193-197.
- EAGLY, A. H. 1987. *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1987.
- FLABBI, L. – MORO, A. 2012. The Effect of Job Flexibility on Female Labor Market Outcomes: Estimates from a Search and Bargaining Model. In *Journal of Econometrics*, vol. 168, 2012, s. 81-95.
- GREGORY, A. 1990. Are women different and why are women thought to be different? Theoretical and methodological perspectives. In *Journal of Business Ethics*, vol. 9, 1990. s. 257-266.
- GOTTFREDSON, L. S. 1981. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In *Journal of Counseling Psychology*, vol. 28, 1981. s. 545-579.
- GUTEK, B. A. 1993. Changing the status of women in management. In *Applied Psychology: An International Review*, vol. 42, 1993. s. 301-311.
- HALMAN, L. - SIEBEN, I., - ZUNDERT, M. 2011. *Atlas of European values. Trends and traditions at the turn of the century*. Leiden: Brill. ISBN: 978-90-04-23036-1.
- CHOW, I. H. S. – NGO, H. Y. 2002. Gender Differences in Job Attribute Preferences and Job Choice of University Students in China. In *Journal of Applied Business Research*, vol. 18, no. 2, 2002. s. 15-26.
- CHUSMIR, L. H. – PARKER, B. 1991. Gender and situational differences in managers' values: A look at work and home live. In *Journal of Business Research*, vol. 23, 1991. s. 325-335.
- INGLEHART, R. – WELZEL, Ch. 2010. Changing Mass Priorities: The Link between Modernization and Democracy. *Perspectives on Politics*, 8(2): 551-567.
- JACOBS, J. A. 1992. Women's entry into management: Trends in earnings, authority, and values among salaried managers. In *Administrative Science Quarterly*, vol. 37, 1992. s. 282-301.
- JENCKS, C. – PERMAN, L. – RAINWATER, L. 1988. What is a good job? A new measure of labor-market success. *American Journal of Sociology*, 92, 1322-1357.
- KANE, E. W. 2000. Racial and Ethnic Variations in Gender-Related Attitudes. *Annual Reviews Sociology*, Volume 26, 419-439.
- KONRAD, A. M. 2003. Family demands and job attribute preferences: A 4-year longitudinal study of women and men. *Sex Roles*, 49, 35–46.

- KONRAD, A. M. – CORRIGALL, E. – LIEB, P. – RITCHIE, J. E. 2000. Sex Differences in Job Attribute Preferences among Managers and Business Students. In *Group & Organization Management*, vol. 25, no. 2, 2000. s. 108–131
- LEONARD, J. S. 1994. Affirmative action: Symbolic accommodation and conflict. In *New Approaches to Employee Management*, vol. 2, 1994. s. 13-33.
- MANHARDT, P. J. 1972. Job orientation of male and female college graduates in business. In *Personnel Psychology*, vol. 25, 1972. s. 361-368.
- MAREŠ, P. – KATRŇÁK, T. 2010. Hodnota práce u české veřejnosti v letech 1991-2008. In *Sociální studia*, vol. 4, 2010. s. 121-143. ISSN 1214-813X
- MARINI, M. M. – BRINTON, M. C. 1984. Sex typing occupational socialization. In Reskin, B. (ed.) *Sex Segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies*, Washington, D.C.: National Academy Press, 1984, pp.192-232.
- NIEVA, V. E. – GUTEK, B. A. 1981. *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger, 1981. ISBN 978-0275915476
- PROVAZNÍK, V. a kol. *Psychologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing, 1997.
- PRYOR, R. G. L. 1983. Sex differences in the levels of generality of values/preferences related to work. In *Journal of Vocational Behavior*, vol. 23, 1983. s. 233-241.
- RESKIN, B. F. – ROSS, C. E. 1995. Jobs, authority, and earnings among managers: The continuing significance of sex. In J. A. Jacobs (Ed.), *Gender inequality at work*. 1995. s. 127-151.
- ROWE, R., – SNIZEK, W. E. 1995. Gender differences in work values: Perpetuating the myth. In *Work and Occupations*, vol. 22, 1995. s. 215–229.
- SCHULER, R. S. 1975. Sex, organizational level, and outcome importance: Where the differences are. In *Personnel Psychology*, vol. 28, 1975. s. 365-375.
- SCHUTZLEE, K. – TUFIS, P. – ALIWIN, D. 2010. Separate Sphere or Increasing Equality? Changing gender Beliefs in Postwar Japan. In *Journal of Marriage and Family*, vol. 72, no. 1, 2010. s. 184-201.
- SIEGFRIED, W. D. – MACFARLANE, I. – GRAHAM, D. B. – MOORE, N. A. – YOUNG, P. L. 1981. Are-examination of sex differences in job preferences. In *Journal of vocational Behavior*, vol. 8, 1981. s. 30-42.
- TCHERNIA, J-F. 2017. Expectations about work. In P. Bréchon a F. Gonthier (ed.) *European Values. Trends and divides over thirty years*, 2017. s. 123-136.
- TARNAI, Ch. – GRIMM, H. – WATERMANN, R. 1995. Work Values in European Comparison: School Education and Work Orientation in Nine Countries. Tertium Comparationis. In *Journal für Internationale Bildungsforschung*, no. 1, 1995, s. 139-63.
- TOLBERT, P. A. – MOEN, P. 1998. Men's and women's definition of "good" jobs: Similarities and differences by age and across time. In *Work and Occupations*, vol. 25, no. 2, 1998. s. 168-194.
- VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? In *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, vol. 7, no. 1, 2006. s. 26-31. ISSN 1213-0028.
- WILLIAMS, J. E. – BEST, D. L. 1990. *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Newbury Park, CA: Sage.