

TEORIE PREFERENCÍ A KARIÉRA ŽEN NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

Dagmar Brožová, Dominik Stroukal, VŠE v Praze*

Úvod

Pozici žen na trhu práce vysvětlovaly dnes již klasické sociologické teorie vycházející z patriarchální struktury rodiny, vedoucí úlohy muže a dělby práce v rodině primárně determinované genderovými rolemi (Goldberg, 1999). V tradičním modelu rodiny (Becker, 1991) tvoří muž a žena homogenní skupinu se společnými cíli a preferencemi, která na základě genderových diferencí vygeneruje optimální dělbu práce v rámci skupiny, včetně účasti jejich členů na trhu práce. Společenské proměny poslední třetiny 20. století přinesly ženám nové možnosti a příležitosti, a tím vytvořily podmínky pro zásadní změnu pozice žen na trhu práce. Otevřel se i prostor pro moderní ekonomické teorie vysvětlující účast žen na trhu práce.

Kvalitní vzdělání umožňuje ženám přístup ke všem profesím a pracovním pozicím; otevírá jim lákavé možnosti stejných pracovních kariér na trhu práce, jako mají muži. Expanze profesí charakterizovaných jako „bílé límečky“ zatraktivnila cestu pracovní kariéry pro mnoho žen.¹ Pozice pro „sekundární vydělávající“ přinesly příležitosti pro ty ženy, které sice nedávají prioritu pracovní kariéře, ale chtějí pracovat, třeba zůstat v kontaktu s oborem, který vystudovaly, touží po seberealizaci nebo chtějí vydělávat peníze, aby zlepšily důchodovou situaci rodiny. Rostoucí aktivitu vdaných žen na trhu práce dokládají ve vyspělých zemích statistická data (Hoffman-Averett, 2010; s. 209). Uplatnění žen na trhu práce napomáhá i diverzita zaměstnaneckých kontraktů, jako jsou práce na částečný úvazek, střídavá práce, práce z domova a další formáty (O'Reilly a Fagan, 1998). Tzv. *family-friendly* politiky nabízejí mj. sociální služby zajišťující péči o děti a umožňují ženám nepocítovat rodinu jako nevýhodu, či dokonce překážku pro pracovní kariéru. Giddens (1991) označuje individualizaci jako hnací sílu progresivních společenských změn; individualizace osvobozuje chování a rozhodování lidí z vlivu sociální třídy a rodiny. Lidé nabývají svobody činit vlastní rozhodnutí, utvářet si svoji vlastní biografii, zvolit si svůj životní styl, vyznávat své životní hodnoty. Odmítají obecně přijímané konvence a univerzální jistoty kolektivně prožívaného života.

Tato nová společenská situace přinesla ženám nebývalou možnost volby mezi pracovní a rodinnou kariérou. Hakim (2000, 2002, 2004, 2006 a další) v monografii

* Tento článek využívá anonymizovaná data z výzkumu pro projekt GA ČR No. GAP402/11/2464. Názory a zjištění v této práci jsou vlastnictvím pouze a výhradně autorů.

1 Podle Hakim (2000) byly tyto pozice demaskulinizovány a staly se genderově neutrálními a velmi vyhledávanými právě ženami s dobrým vzděláním.

a sérii článků použila ekonomickou teorii preferencí² k vysvětlení svobodné volby žen mezi pracovní a rodinnou kariérou. Považuje preference za vhodné nejen k analýze a popisu rozhodování žen, rovněž i k predikci jejich svobodné, žádnými omezeními nezátížené volby mezi pracovní a rodinnou kariérou.³

1. Teorie preferencí podle Hakim a následné diskuse

Hakim (2000, 2002, 2004, 2006) na základě svých výzkumů, a to zejména v USA a ve Velké Británii, popisuje diverzitu a polarizaci preferencí žen do tří ideálních skupin: ženy zaměřené na rodinu a domácnost (*home-centered*), ženy zaměřené na pracovní kariéru (*work-centered*) a ženy adaptivní (*adaptive women*), které kombinují zaměstnání a rodinu, aniž by dávaly jasnou prioritu jedné či druhé činnosti. Jsou připraveny využít příležitosti, tak, jak se mění společenské a ekonomické prostředí kolem nich. Pokud se nabídnou příhodné podmínky pro rozvinutí pracovní (eventuálně politické, vědecké, sportovní, umělecké) kariéry, akceptují je a jdou za úspěchem. Např. v expanzi se mohou rozhodnout pro pracovní kariéru, kterou by se jim v recesi zahájit nepodařilo. Pokud potkají atraktivního partnera, rozhodují se pro manželství. Jsou připraveny podporovat angažmá manžela na trhu práce, jakož i rozvíjet vlastní kariéru, pokud to bude příhodné. Mají zájem zejména o opatření napomáhající sladit práci a péči o rodinu (*work-life balance policies*). Snaží se minimalizovat ztráty a následnou depreciazi své mzdy plynoucí z přerušování kariéry. Často si vybírají pozice, které jsou k přerušování kariéry tolerantní.

Ženy z první skupiny preferují privátní rodinný život poté, co se vdají. Rodina a děti jsou pro ně hlavními prioritami, rády pečují o velkou rodinu. Na trhu práce většinou nepracují, na plný úvazek se věnují péči o chod domácnosti (*general household management*). I když jednotlivé činnosti mohou delegovat na jiné subjekty, samy vše organizují, plánují, dohlížejí a kontrolují. Plánují spotřebu domácnosti (*homemaker and consumption management*); (Creighton, 1996)⁴, zajišťují společenské vazby rodiny navenek, plánují volnočasové aktivity, prázdniny. V neposlední řadě reprezentují muže, pro které je atraktivní manželka luxusní spotřebou, „trofejí“, a chtějí ukázat, že si ji mohou dovolit. Muži vyhledávají atraktivní ženy, a proto uspět na trhu nevěst, znamená obstát v konkurenci a být úspěšná. Pokud tyto ženy investují do vzdělání, pak ho chápou jako kulturní kapitál a studium je pro ně vstupenkou na elitní sňatkový

2 „Teorie preferencí nahlíží heterogenní osobní preference jakožto důležitou determinantu chování žen, ... postoje, hodnoty a preference získávají rostoucí důležitost ve volbě životního stylu lidí ... To neznamená, že ekonomické a sociálně strukturální faktory najednou mizí nebo přestávají být důležité. Nicméně jejich relativní váha se snižuje, zatímco relativní důležitost preferencí životního stylu stále roste.“ Hakim, 2000, s. 17 (volný překlad).

3 Toto tvrzení se postupem času ukázalo jako kontroverzní. Celá řada autorů se snaží ukázat, že pro svobodnou volbu žen existují určité hranice a limity, a tak nemůže být v pravém slova smyslu svobodnou, tj. nezávislou na okolním společenském prostředí (např. Leahy a Doughney, 2006).

4 V mnoha zemích totiž muži berou tzv. *family wage* (rodinná mzda), která je dostatečná k zabezpečení celé rodiny.

trh. Pokud po studiu vstoupí na trh práce, pak za účelem vyhledání muže s perspektivní pracovní kariérou a uzavření sňatku. Samy do manželství přinášejí sociální kapitál, který je komplementem k ekonomickému kapitálu muže. Jsou citlivé na fiskální politiku (daňové úlevy, přídavky na děti), rodinnou a populační politiku státu. Tyto ženy očekávají od kariéry manželky to, co muži od kariéry na trhu práce; tedy naplnění svého očekávání a svých životních cílů, tj. úspěch, seberealizaci a životní blahobyt. Manželská kariéra nabízí některým ženám stejné šance k úspěchu jako trh práce. Ale ne všechny ženy chtějí jít touto cestou. Trh práce se stává pro některé z nich lepší alternativou. Tím se dostávají do situace, která jim poskytuje možnost volby.

Pro ženy zaměřené na práci je hlavní prioritou pracovní kariéra nebo ekvivalentní aktivity ve veřejném sektoru, politice, umění či sportu. Pod pojmem kariéra máme na mysli dosažení určité pozice v profesi jakožto výsledek osobnostního rozvoje a kontinuálních aktivit na profesním trhu. Tyto ženy realizují velké investice do svého lidského kapitálu, který uplatňují na trhu práce. Podle Hakim využívají ekonomických příležitostí, které jim trh nabízí. Běžně se vdávají, i když často zůstávají bezdětné, nebo vychovávají jen jedno dítě. I po založení rodiny své priority nemění. Často delegují odpovědnost za péči o děti a provoz domácnosti na třetí subjekty, aby tak minimalizovaly své ztráty na trhu práce. Zajímají je politiky trhu práce nebo např. (ne)existence diskriminace podle pohlaví či rodinného stavu (Hakim, 2000, s. 164).

Na základě empirických dat a provedených výzkumů prezentuje Hakim závěr, že rozdělení preferencí žen v populaci v zásadě kopíruje křivku normálního rozdělení: každá ze dvou menšinových skupin žen představuje asi 20 % (mezi 10 a 30 %) a nejpočetnější skupina adaptivních žen pak 60 % (mezi 40 a 80 %). Hakim tvrdí, že tyto odlišné preference najdeme na všech úrovních vzdělání (Hakim, 2006, s. 287).

Pokud jde o vývoj preferencí, lze říci, že závěry studií jsou podobné: oslabování priority rodiny a posilování priority práce a rovněž středního proudu kombinujícího pracovní kariéru s rodinou. Hansen (1991) zdůrazňuje tendenci rostoucího počtu rodin se dvěma vydělávajícími a těch pouze s jedním rodičem. A to vede k rostoucí účasti žen na trhu práce, které tím přijímají odpovědnost jak za rodinu, tak za práci. Zatímco konformní feministky tvrdí, že každá žena dává intuitivně vždy nejvyšší prioritu rodině a péči o děti podle tzv. *gender contract*, Lovenduski a Randall (1993) uvádějí, že od 90. let 20. století vznikající *difference feminism* přichází s diskusí o rozdílech a diverzitě v chování žen. Barnett (1999) píše o nových kariérních očekáváních žen, která je přivádějí na trhy práce a jsou podporována veřejnými i korporátními politikami a programy. Na pořadu dne je model rodiny se dvěma vydělávajícími, v němž žena přebírá svůj díl odpovědnosti za práci i rodinu. Goldin (2004, 2006) zkoumala rozhodování amerických vysokoškolsky vzdělaných žen mezi rodinnou a pracovní kariérou v průběhu celého 20. století. Trend této cesty vyjádřila vcelku zřetelně: od *family or career*, přes *family, then carrer* k *career, then family*⁵, což signalizuje zřejmý příklon ke kariéře a zároveň touhu nepřijít o rodinu.

5 Od mezního rozhodování mezi kariérou a rodinou (buď jedno, nebo druhé) k volbě obojího postupně, a to nejdříve v pořadí rodina a pak kariéra až k pořadí kariéra a pak rodina.

Podle výzkumů Escriche (2002, 2007) vykazují preference žen v čase dynamický vývoj, a to zejména ohledně mixu preferencí pro práci a rodinu. Escriche odhaduje, že podíl žen orientovaných na kariéru dlouhodobě poroste. Zatím však nahlíží preferenci rodiny jako dominantní. Předkládá následující úvahu. Rodiče s preferencí pro rodinu budou předpokládat, že i jejich děti budou preferovat rodinu. Mohou mít i nižší požadavky na vzdělání svých dětí, zejména u dcer. Naopak rodiče, kteří preferují práci a kariéru, budou klást na své děti větší vzdělanostní nároky a budou svoji orientaci prosazovat vůči nim mnohem důrazněji, neboť si uvědomují, že je menšinová.

V českém prostředí si studie všímají skutečnosti, že pozici žen na trhu práce ovlivňuje poměrně značný rozdíl mezi výdělků mužů a žen. Balcar, Filipová, Machová (2012) na datech z roku 2011 zjistili, že ženy vydělávají v průměru 77,8% průměrné mužské mzdy. Testovali a potvrdili hypotézu, že část mzdového diferenciálu mezi muži a ženami lze vysvětlit odlišnými preferencemi ohledně účasti na trhu práce. Pytlíková et al. (2012) podává komplexní analýzu mzdového diferenciálu v ČR s ohledem na preference, manželský status a genderové charakteristiky. Uvádí mj., že ženy, které jsou více orientovány na pracovní kariéru, vyhledávají pomoc v domácnosti více než ženy, které jsou orientovány více na rodinu. Ty, které jsou orientovány na rodinu, mají nižší očekávání od své účasti na trhu práce. Filipová, Machová (2011) zkoumaly, jak charakteristiky rodiny ovlivňují pozici jednotlivců na trhu práce a jejich požadavky na mzdu. Uzavřely, že na základě role v rodině lze očekávat odlišné preference ohledně uplatnění na trhu práce, odlišné požadavky na pracovní pozici a mzdovou sazbu. Ten, kdo v rodině více pečuje o děti a chod domácnosti, hledá méně náročnou práci s větší jistotou práce a nižší mzdovou sazbou, a ten, kdo rodinu více zabezpečuje finančně, ten hledá náročnější a prestižnější práci a poptává i vyšší mzdové sazby. V zásadě tedy potvrdily hypotézu, že role v rodině je důležitým determinantem pracovní pozice a mzdové sazby, a tudíž i řešení vztahu *career versus family*⁶.

Také Mysíková (2007) si všímá odlišných charakteristik mužů a žen a jejich determinující role v oblasti jejich participace na trhu práce. Ženy s nízkou kvalifikací a vzděláním, a tedy s potenciálně nízkou dosažitelnou mzdou, se často rozhodují na trh práce nevstupovat, neboť tato mzda jim není schopná vynahradiť náklady obětované příležitosti péče o děti a rodinu. Upozorňuje, že zavádění opatření sociální politiky (mateřský příspěvek, rodičovský příspěvek, společné zdanění manželů) tyto ženy ještě více odrazují od účasti na trhu práce, protože jim ještě tyto náklady zvyšuje. Naopak ženy s vysokou kvalifikací a vzděláním by naopak obětovaly vysoké výdělky, pokud by na trhu práce neparticipovaly. Podobně argumentuje i Loužek (2002), když varuje, že štědrý systém různých sociálních dávek ještě zvyšuje náklady obětované příležitosti péče o děti a rodinu, a tak odlákává ženy z trhu práce, a to zejména ty s nižšími příjmy. Naopak ženy s dobrým vzděláním a potenciálně vysokými dosažitelnými mzdovými sazbami mají drahý volný čas a dávají přednost trhu práce.

6 V tomto formátu se rozhodování mezi kariérou a rodinou popisuje nejčastěji, avšak často nejde o čistě protikladný vztah „kariéra proti rodině“, nýbrž o řešení jejich vzájemného vztahu s odlišnou mírou preference kariéry či rodiny, tedy spíše *career-family balance*.

Cílem tohoto článku je přispět do diskuse o roli preferencí v pracovních kariérách žen. S využitím českých dat z původního průzkumu osvětlit, na čem v českém prostředí zejména závisí volba žen, které se rozhodly pro pracovní kariéru, resp. které faktory hrají největší roli v preferenci pracovní kariéry v životě ženy. Zaměříme se na to, zdali ženy, které si zvolily pracovní kariéru, skutečně vykazovaly preferenci pro pracovní kariéru. Dále, zda aktuálně platí, že pracovní kariéru volí převážně ženy s vysokoškolským a vyšším vzděláním, a zda to platí více pro ženy starší než mladší (anebo naopak), a zda platí, že čím více dětí ženy mají, tím méně se hlásí k orientaci na pracovní kariéru.

2. Hypotézy

V příspěvku jsou formulovány čtyři hypotézy, které jsou následně testovány na aktuálních datech z českého prostředí. První z nich se zaměřuje na preference žen, které si zvolily pracovní kariéru:

H1: Ženy, které si zvolily pracovní kariéru, byly zároveň většinou nositelkami work-centered preferencí.

Vycházíme z toho, že preference jsou důležitou determinantou kariérní dráhy žen. Budeme proto předpokládat, že ženy, které si zvolily pracovní kariéru, budou zároveň nositelkami work-centered preferencí. Náš předpoklad je v souladu s teorií preferencí Hakim, která tvrdí, že právě preference předurčují, jestli se žena zaměří více na pracovní či rodinnou kariéru (Hakim, 2000, 2002, 2004, 2006). K podobnému závěru došla ve svých výzkumech i Kan (2007), která zkoumala pracovní trajektorie britských vdaných žen. V souladu s teorií preferencí její data prokázala, že ženy, které pracují kontinuálně na plný úvazek, ve větší míře preferují pracovní kariéry než ženy, které mají kariéru na trhu práce diskontinuítní, či ty, které se více zaměřují na péči o rodinu než na trh práce. Vztah mezi preferencemi a účastí žen na trhu práce ovšem Kan nahlíží spíše jako vzájemný než jednosměrný. Zaměření žen na práci lze také chápat jako endogenní k jejich pracovním zkušenostem: pracovní zkušenosti mohou ovlivňovat (pozitivně i negativně) preferenci pro pracovní kariéru.

McRae (2003) argumentuje spíše proti tvrzení Hakim, že heterogenní preference žen determinují jejich pracovní kariéru. Rovněž ve Velké Británii zkoumala kariérní dráhy těch žen, které se staly poprvé matkami. Zjistila, že jenom 10 % z nich pracovalo nepřetržitě na plný úvazek i po narození prvního dítěte, zatímco 90 % z nich kombinovalo práci na plný a částečný úvazek nebo na čas zůstalo úplně mimo trhy práce. Tyto odlišné skupiny žen se však významně nelišily ve svých preferencích rodinné a pracovní kariéry. Ženy s podobnými preferencemi a odlišnými schopnostmi řešit omezení měly odlišné kariéry na trhu práce. McRae na základě toho soudí, že právě nastalé okolnosti (omezení) vysvětlují odlišnosti v průběhu jejich pracovních kariér.

Crompton a Harris (1999) vybrali 150 žen, bankéřek a lékařek z pěti evropských zemí, a zkoumali jejich pracovní kariéry. Uvádějí, že jejich pracovní kariéry byly primárně ovlivněny jejich vlastní volbou (tj. preferencemi), následně však nastá-

lými okolnostmi v rodinném životě. Ženy-lékařky byly těmito okolnostmi ovlivněny častěji, měly častěji děti (než bankéřky) a podle toho více kombinovaly práci na plný a částečný úvazek, aniž by však ztratily kontakt s oborem. Ženy-bankéřky se nechaly mnohem méně ovlivnit nastalými rodinnými okolnostmi. Mnohem méně využívaly částečných úvazků, a když ano, měnily svoji pracovní kariéru spíše z důvodů externích rodině.

Druhá hypotéza se týká věku žen:

H2: Pracovní kariéra není závislá na věku ženy.

Přestože např. Goldin (1997) uvádí, že podle jejího výzkumu z žen, které dosáhly vysokoškolského vzdělání, jedna pětina až jedna čtvrtina z nich dosáhla pracovní kariéry před 40. rokem věku, předpokládáme, že pracovní kariéra není závislá na věku žen. Podle Rabušice a Chromkové-Manea (2007) byly na pracovní kariéru zaměřeny více ženy z věkové skupiny 30–40 let než ty z věkové skupiny 20–29 let. To ovšem souvisí s tím, že ženy v tomto věku zakládají rodiny a mají děti, a tudíž se zaměřují na práci méně, než ty, které již mají děti starší.

Třetí hypotéza se týká vzdělání na pracovní kariéru zaměřených žen:

H3: Pracovní kariéru si vybírají spíše ženy s vyšším, tj. vysokoškolským vzděláním.

Hakim (2000) tvrdí, že work-centered ženy uskutečňují velké investice do lidského kapitálu, které chtějí zhodnotit na trhu práce. Podle výzkumů Escriche, Olcina a Sanchez (2004) si pracovní kariéru vybírají častěji ženy vzdělanější než ty méně vzdělané. Když Rabušic a Chromková-Manea (2007) zkoumali distribuci preferencí na českých datech⁷, zjistili, že u nás existuje vazba mezi preferencí pro pracovní a rodinnou kariéru a vzděláním: více vzdělané ženy dávaly častěji přednost pracovní kariéře, zatímco ty méně vzdělané upřednostňovaly rodinu.

V souladu s těmito tvrzeními budeme předpokládat totéž i pro náš vzorek dat.

Poslední hypotéza se dotýká pracovní kariéry a počtu dětí, které ženy mají.

H4: Ženy s dětmi si méně vybírají pracovní kariéru.

Náš předpoklad vychází z toho, že čím více úsilí musí žena vynaložit v domácnosti, tím méně ho pak vynakládá na trhu práce (Becker, 1985). Escriche, Olcina a Sanchez (2004) se rovněž zaměřili na individuální úsilí, které jsou ženy ochotny na trhu práce vynakládat. Ženy preferující práci vynakládají velké úsilí na trhu práce, čímž získávají uznání uvnitř firmy a posilují si v ní pozici. Firma si vynakládaného úsilí cení a nabízí takovým ženám dobře placenou práci. Přenos preferencí na rodinu vede k tomu, že firmy nabízejí takovým ženám pouze pozice vyžadující nízkou kvalifikaci, malé úsilí a jsou jednoduše kontrolovatelné. Podle autorů Escriche, Olcina a Sanchez to vede k stálému diskriminačnímu stavu, neboť vysoce kvalifikované a dobře placené profese jsou nabízeny převážně mužům. Model zmiňovaných autorů však predikuje posun

7 Rabušic a Chromková-Manea (2007) použili data ze sociologického průzkumu agentury SC&C získaných formou dotazníkového šetření z roku 2005, z něhož využili odpovědi 1 284 respondentek. Zkoumali preference žen ve věku 20–40 let; v jejich výzkumu byl podíl žen zaměřených na rodinu 16 %, na práci 13 % a adaptivních žen bylo 70 %.

k nediskriminačnímu stálému stavu, který souvisí s expanzí preferencí žen ve prospěch práce, se změnou pozic žen na trhu práce a s posilováním antidiskriminačních politik a antidiskriminačního přesvědčení ve společnosti.

Hakim (2000, s. 164) tvrdí, že work-centered ženy bývají často bezdětné; připouští však, že to tak nemusí být. Některé work-centered ženy děti mají, většinou pouze jedno, ale tato skutečnost nijak negativně neovlivňuje⁸ jejich kariéru na trhu práce. Péče o děti nepředstavuje zásadní aktivitu jejich života, a proto ji často delegují na někoho jiného. Tou zásadní aktivitou pro ně zůstává i po narození dětí práce, která je potvrzením jejich vlastní identity a schopností. Jejich pracovní profil často odpovídá tomu mužskému, podávají v práci vysoký výkon a trh práce opouštějí zcela výjimečně, a to nikoli z důvodů rodinných. Ve výzkumu Goldin (1997) byla polovina žen, které dosáhly pracovní kariéry před 40. rokem věku, bezdětných. Podobné tvrzení prezentují i Wyatt a Langridge (1996, s. 243), když uvádějí, že asi polovina žen v top profesích a manažerských pozicích zůstává bezdětná. Data Kan (2007) naopak prokázala, že přítomnost závislých dětí nemá žádný nebo má jen malý vliv na ženy zaměřené na pracovní kariéru a na jejich schopnost pracovat na plný úvazek. Sama ovšem nevyklučuje, že pracovní kariéry žen mohou být omezeny rodinnými faktory a jejich pracovní volby nemusejí být vždy beze zbytku naplněny. Podle výzkumů Rabušice a Chromkové (2007) rozhodování o pracovní nebo rodinné kariéře děti do počtu tři neovlivňují, ženy s více než třemi dětmi byly častěji zaměřeny na rodinu.

3. Data

Výzkum pro tento příspěvek použil data získaná exkluzivním průzkumem formou dotazníkového šetření⁹ v rámci projektu GA ČR No. GAP402/11/2464 Měření mzdové diskriminace podle pohlaví, provedeného v roce 2011 v České republice.

Data obsahují 1 984 pozorování, přičemž jednotkou je dle zadání český zaměstnanec, který v době šetření aktivně pracuje a je ve věku 25–54 let.

Hakim (2000) odhaduje, že ve 21. století preferuje kariéru kolem 20 % žen, přičemž se tato hodnota bude pohybovat mezi 10 a 30 %. V České republice je podle dat z našeho datasetu 22 % žen, které preferují kariéru. Hakim tvrdí, že se v této skupině koncentrují bezdětné ženy. To potvrzují i data pro Českou republiku, kde je mezi ženami orientovanými na pracovní kariéru téměř 50 % bezdětných. V celé populaci žen je jich pak bezdětných pouze 28 %. Vedle toho lze její závěry potvrdit i z druhé strany, a to tak, že mezi bezdětnými ženami preferuje kariéru téměř 40 % respondentek, zatímco v celé populaci žen je to 22 % a mezi ženami s dětmi pouze 15 %.

Rozdílných charakteristik je více, přičemž korespondují právě s výzkumy Hakim. Například průměrný věk žen preferujících kariéru je 37 let, což je pouze o dva roky méně než u žen, které kariéru nepreferují. Právě 32 % takto vymezených žen má vyso-

8 „Odpovědnost za péči o děti má jen malý nebo žádný vliv na zaměstnání work-centered žen.“ (Hakim, 2002, p. 447)

9 Dotazník obsahoval 65 otázek. Pro jeho plné znění viz Pytlíková a další (2012, Appendix 1).

koškolské vzdělání a 56 % má partnera. U žen nepreferujících kariéru má vysokoškolské vzdělání jen 22 % a partnera více než 75 % respondentek.

Na kariéru orientované ženy uvádějí, že v práci stráví ve skutečnosti přes 41 hodin týdně, což je srovnatelné s ostatními ženami, a méně než 9 % se cítí být diskriminováno, což je téměř o 5 % méně, než u žen, které kariéru nepreferují. Jak lze předpokládat, průměrný příjem žen preferujících kariéru je 18 722 korun, což je téměř o 10 % více než u žen, které kariéru nepreferují, a které mají průměrný příjem 17 219 korun.

Přehled datasetu ukazuje Tabulka 1. Je obtížné srovnat dataset s oficiálními údaji například Českého statistického úřadu, jelikož obsahuje specifickou skupinu, tedy zaměstnance. Například ve stejné věkové struktuře je v populaci téměř 20% vysokoškolsky vzdělaných žen, avšak data ukazují mezi zaměstnanými ženami 24% žen s VŠ. To může být způsobeno zahrnutím nezaměstnaných, u kterých lze očekávat nižší pravděpodobnost VŠ vzdělání. Skutečných 5% se základním vzděláním však datům odpovídá, odpovídá i počet bezdětných žen (75% v ČR, 72% v datasetu) a počet žen bez partnera (30 %). Specificky dotazované proměnné nelze s agregovanými údaji ČSÚ porovnat.

Tabulka 1
Přehled datasetu (%)

Charakteristika	Populace	Ženy	Ženy preferující kariéru
Preference kariéry	29	22	100
1 a více dětí	67	72	50
Základní vzdělání	4	4	4
SŠ vzdělání	74	71	64
VŠ vzdělání	21	24	32
Věk (let)	39	39	37
Partner	71	71	56
Příjem (Kč)	20 196	17 550	18 722
Zabezpečit má muž	58	50	44
Zabezpečuje muž	55	38	26
Počet hodin v práci	42	40	41
Pocit diskriminace	8	13	9
Velké město	23	24	26
Kariéra	56	51	93
Rodina	35	44	5
Hrdost	76	76	80
Dlouhodobé cíle	31	34	29
Výška (cm)	–	167	168
Váha (kg)	–	67	67

n = 1 984, 936 a 206

Zdroj: vlastní zpracování

4. Modely a výsledky

K ověření výše předložených hypotéz jsme použili binární probitový (probit) model. Ten je sestaven ve standardním tvaru

$$P(\text{Kariéra}_i = 1 | X_i) = \Phi(X_i' \beta),$$

kde *Kariéra* je nula-jednotková proměnná nabývající hodnoty 1, pokud respondent v době odpovědi věnoval nejvíce své energie zaměstnání a pracovní kariéře. P je pravděpodobnost, X je vektor vysvětlujících proměnných a Φ je kumulativní distribuční funkce standardního normálního rozdělení. Proměnná *kariéra* je nutně subjektivní a nebyla autory dat nijak ověřována. Přestože by bylo vhodné ověřit výsledky i pomocí objektivních měřítek, například počtem odpracovaných hodin apod., nelze považovat subjektivní odpověď za nevypovídající. Naopak je to právě subjektivní vnímání reality, které člověk zahrnuje do svého rozhodování.¹⁰

K odhadu tohoto modelu je nutné zvolit odpovídající soubor vysvětlujících proměnných. V ideálním případě by měly být pro vysvětlení zvoleny a zahrnuty všechny proměnné, které mohou ovlivnit skutečnost, že respondent věnuje nejvíce své energie pracovní kariéře. Je pochopitelné, že nelze nalézt všechny faktory ovlivňující tuto skutečnost ani v teorii, a tak je jejich výběr omezen zejména dostupnými daty a opírá se o předcházející výzkumné studie v této oblasti.

Jelikož je záměrem této práce studovat pouze ženy v zaměstnaneckém poměru, nejprve jsme tedy data omezili pouze na ženy, čímž se počet pozorování snížil z 1 984 na 936.

Jak již bylo řečeno, předpokládáme, že množství energie, které respondentka vynakládá na svou pracovní kariéru, bude pozitivně korelovat s tím, zda tuto možnost explicitně preferuje. Do modelu tedy bude zavedena proměnná *preference kariéry*, která nabývá hodnoty 1, pokud respondentka v odpovědi na otázku „Seřad'te, čemu obecně (nejen v tuto chvíli) dáváte v životě přednost? Na první místo uveďte to nejdůležitější: a) věnovat se spíše zaměstnání a kariéře, b) věnovat se spíše rodině, c) mít spíše volný čas, věnovat se koníčkům, zálibám a volnočasovým aktivitám, d) věnovat se spíše dobrovolnickým a neplaceným aktivitám (např. charitativní a humanitární aktivity, náboženské aktivity, ekologické aktivity, práce s dětmi, práce v občanských sdruženích a aktivitách)“, že preferuje v životě a), tedy právě pracovní kariéru. Lze předpokládat, že tyto ženy budou ve skutečnosti věnovat svou energii kariéře. Tento předpoklad je závěrem preferenční teorie Hakim (2000).

K ověření této skutečnosti byl sestaven a odhadnut jednoduchý úvodní model ve tvaru

$$P(\text{Kariéra}_i = 1) = \beta_0 + \beta_1 \text{preference kariéry}_i + u_i.$$

10 Například žena, která pracuje více hodin, než kolik jich věnuje rodině a zároveň se subjektivně domnívá, že nejvíce energie věnuje rodině, bude své rozhodování zakládat spíše na subjektivním vnímání než na objektivní realitě. Bylo by však určitě vhodné a zajímavé výsledky ověřit i na základě objektivních měřítek.

Předpokládáme tedy, že koeficient β_1 vyjde jako významný a kladný, což bude ověřením hypotézy H1.

Je samozřejmé, že samotná preference kariéry není jediným faktorem, který vstupuje do rozhodování o tom, čemu věnovat svou energii. Data, která máme k dispozici, obsahují i odpovědi na řadu otázek, pomocí kterých lze respondentky rozřadit na více a méně work-centered, tedy orientovaných na práci. *Potřeba vynikat* nabývá hodnoty 1, pokud respondentka odpověděla kladně na otázku „Cítíte skutečně silnou potřebu vynikat v tom, co děláte, a být tak lepší než ostatní?“ Lze očekávat, že respondentky s potřebou vynikat budou spíše volit pracovní kariéru.

Obdobný vliv lze čekat u proměnné *hrdost*, která nabývá hodnoty 1, pokud respondentka odpověděla kladně na otázku „Jste na sebe hrdá?“. I zde lze očekávat kladný vliv.

Data obsahují i řadu profilových otázek směřovaných k představě ideálního uspořádání domácnosti. *Zabezpečení žena* nabývá hodnoty 1, pokud respondentka odpověděla, že by za zabezpečení a potřebný příjem v dané konkrétní domácnosti měla nést zásadní odpovědnost „téměř výhradně žena“. *Zabezpečení oba* potom nabývá hodnoty 1, pokud respondentka odpověděla, že by měli nést zásadní odpovědnost „muž a žena rovnoměrně“.

Další z work-centered preferencí lze objevit pod proměnnou *výše rizika*, kde na stupnici od jedné do deseti respondentka označila, jak vysoké riziko je ochotna ve své pracovní kariéře nést, přičemž žádné riziko je 0 a velmi vysoké riziko 10. Zde lze očekávat, že čím vyšší riziko bude ochotna žena ve své pracovní kariéře podstoupit, tím spíše bude věnovat svou energii právě zaměstnání.

Poslední proměnnou je proměnná *dlouhodobé cíle*, kdy je za 1 označena kladná odpověď na otázku „Stanovujete si dlouhodobé cíle (delší než 5 let), kterých se pak snažíte vlastním přičiněním dosáhnout?“. Předpokládáme, že respondentky, které si stanovují dlouhodobé cíle, lze označit spíše za work-centered a budou spíše tíhnout k pracovní kariéře.

Ke všem těmto proměnným v jejich různých transformacích byly následně i v některých specifikacích modelu přidány i geografické kontrolní proměnné. Nula-jednotkové proměnné zachycující velikost města a kraj v České republice by měly odfiltrout místně podmíněné vlivy na vysvětlovanou proměnnou. Celkem je zahrnuto šest proměnných pro velikost obce a jedna referenční (do 2 000, nad 2 000, nad 5 000, nad 10 000, nad 20 000, nad 50 000 a nad 100 000) a proměnné pro všechny kraje ČR, kdy je za referenční zvolen kraj Vysočina.

Celkově byl pak v různých specifikacích odhadnut model ve tvaru

$$P(\text{Kariéra}_i = 1|x) = \beta_0 + \beta_1 \text{preference kariéry}_i + \beta_2 \text{potřeba vynikat}_i + \beta_3 \text{hrdost}_i + \beta_4 \text{zabezpečení žena}_i + \beta_5 \text{zabezpečení oba}_i + \beta_6 \text{výše rizika}_i + \beta_7 \text{dlouhodobé cíle}_i + \text{geografické kontrolní proměnné} + u_i$$

Na základě výše uvedeného předpokládáme, že koeficienty u těchto proměnných s výjimkou geografických kontrolních proměnných vyjdou kladné. Tím se ještě více ověří, zda jsou ženy s pracovní kariérou skutečně nositelky *work-centered* preferencí, tedy hypotéza H1.

K testování druhé hypotézy bylo nutné do modelu zahrnout další osobnostní charakteristiky. Proměnná *věk 35–44* je nula-jednotková proměnná, která nabývá hodnoty 1, pokud je respondentka ve věku 35–44 let. Referenční skupinou jsou respondentky ve věku 25–34 let. Obdobně je pak vytvořena proměnná *věk 45–54*. Zde předpokládáme, že tyto proměnné vyjdou nevýznamné a budou následně z modelů odstraněny. Tím se ověří druhá hypotéza.

Pro třetí hypotézu byly do modelu zahrnuty proměnné zaznamenávající nejvyšší dosažené vzdělání respondentek. Proměnné *SŠ vzdělání*, *SŠ vzdělání s maturitou* a *VŠ vzdělání* nabývají hodnoty 1, pokud respondent má nejvyšší dosažené středoškolské, středoškolské s maturitou nebo vysokoškolské vzdělání. Referenční skupinou jsou zde respondentky se základním vzděláním. Očekáváme, že třetí hypotéza se ověří tím, že bude proměnná *VŠ vzdělání* významná a kladná.

Navíc je k modelům přidána z osobnostních charakteristik proměnná *partner*, která nabývá hodnoty 1, pokud má respondentka partnera. Předpokládáme, že v takovém případě bude žena věnovat méně energie zaměstnání.

K různým specifikacím budou také přidány geografické kontrolní proměnné.

$$P(Kariéra_i = 1|x) = \beta_0 + \beta_1 preference\ kariéry_i + \beta_2 potřeba\ vynikat_i + \beta_3 výše\ rizika_i + \beta_4 věk\ 35-44_i + \beta_5 věk\ 45-54_i + \beta_6 SŠ\ vzdělání_i + \beta_7 SŠ\ vzdělání\ s\ maturitou_i + \beta_8 VŠ\ vzdělání_i + \beta_9 partner_i + geografické\ kontrolní\ proměnné + u_i$$

Zde očekáváme dle hypotézy H2 nevýznamné koeficienty β_4 a β_5 . Hypotéza H3 bude ověřena pomocí koeficientů β_6 , β_7 a β_8 , které očekáváme kladné a významné, především pak koeficient β_8 .

Pro ověření čtvrté hypotézy bude do modelu přidána proměnná *děti*, která nabývá hodnoty 1, pokud má respondentka jedno a více dětí. K dispozici jsou i proměnné o přesném počtu dětí a v různých modelech je i jejich počet zohledněn. Očekáváme, že počet dětí nebude významný, avšak významná a záporná bude proměnná *děti*, to znamená, že samotná skutečnost, že má respondentka děti, bude negativně souviset s energií věnovanou pracovní kariéře. I u některých modelů s proměnnou *děti* budou zařazeny geografické kontrolní proměnné.

$$P(Kariéra_i = 1|x) = \beta_0 + \beta_1 preference\ kariéry_i + \beta_2 výše\ rizika_i + \beta_3 VŠ\ vzdělání_i + \beta_4 + \beta_5 partner_i + \beta_6 děti_i + geografické\ kontrolní\ proměnné + u_i$$

Hypotéza H4 bude ověřena pomocí koeficientu β_6 , který očekáváme záporný. Do modelu bude navíc přidána kombinace proměnných *děti* a *partner*, čímž se odliší vztah pro matky s partnerem a bez něj.

5. Výsledky a diskuse

Všechny odhady byly testovány na kolinearitu, která ani v jednom z modelů není neúnosná. Průměrný variance inflation factor se napříč modely pohybuje od téměř jedné do nejvýše 2,67 u modelu 6, přičemž vyšší hodnoty než 5 nabývá pouze jednou u modelu 6 u středoškolského vzdělání s maturitou. Přesto je nutné u modelů

postavených na nula-jednotkových proměnných interpretovat výsledky opatrně. Bohužel dataset neumožňoval zahrnutí vhodných spojitých proměnných. Chí-kvadrát testu poměru věrohodnosti ukazuje, že vysvětlující proměnné v modelech jsou zvoleny správně, tedy modely mají vysokou vypovídací schopnost (p-hodnoty jsou ve všech případech nulové). Testy normality reziduí nezamítají nulovou hypotézu a normální rozdělení, přičemž p-hodnota je nejnížší u modelu 6 (0,236) a nejvyšší u modelu 7 (0,927). Adjustované koeficienty determinace se pohybují v rozmezí 0,163–0,198, což ukazuje, že se modelu daří vysvětlit mezi 16,3 a 19,8 procenty variability. Přesto považujeme model za vypovídající, jelikož je obtížné až nemožné postihnout byt' většinu faktorů, které ovlivňují skutečnost, že žena věnuje většinu své energie zaměstnání. Nadto jde o koeficienty determinace srovnatelné s výsledky modelů výše uvedených zahraničních prací, ze kterých vycházíme.

Tabulka 2

Výsledky modelů (vysvětlující proměnná – kariéra) – mezní efekty

Vysvětlující proměnná	Model 1 <i>Probit</i>	Model 2 <i>Probit</i>	Model 3 <i>Probit</i>	Model 4 <i>Probit</i>	Model 5 <i>Probit</i>	Model 6 <i>Probit</i>	Model 7 <i>Probit</i>	Model 8 <i>Probit</i>
konstanta	-0,289*** (0,047)	-0,460*** (0,149)	0,649** (0,266)	-0,570*** (0,102)	-0,228 (0,242)	-0,157 (0,263)	-0,108 (0,352)	-0,131 (0,284)
preferance kariéry	0,546***	0,538***	0,548***	0,537***	0,523***	0,511***	0,521***	0,523***
potřeba vynikat	–	0,068*	0,059	0,060*	0,038	0,041	0,019	–
výše rizika	–	0,018**	0,021**	0,019**	0,018**	0,018**	0,019**	0,022**
hrdost	–	-0,049	-0,076*	–	–	–	–	–
zabezpečení žena	–	-0,215	-0,248	–	–	–	–	–
zabezpečení oba	–	0,005	-0,018	–	–	–	–	–
dlouhodobé cíle	–	-0,016	-0,025	–	–	–	–	–
věk 35–44	–	–	–	–	-0,060	-0,026	0,022	–
věk 45–54	–	–	–	–	-0,050	-0,050	0,056	–
SŠ vzdělání	–	–	–	–	-0,017	-0,040	-0,033	–
SŠ vzdělání s maturitou	–	–	–	–	-0,001	-0,023	0,003	–
VŠ vzdělání	–	–	–	–	0,127	0,079	0,124	0,142***
partner	–	–	–	–	-0,139***	-0,200***	-0,219***	-0,221***
děti	–	–	–	–	–	-0,284***	-0,306***	-0,286***
partner*děti	–	–	–	–	–	0,149*	0,164**	0,163**
geografické proměnné	–	–	ano	–	–	–	ano	ano
AdjR ²	0,167	0,169	0,163	0,173	0,183	0,194	0,192	0,198

n = 936, AdjR² je adjustovaný koeficient determinace
směrodatná chyba konstanty uvedena v závorkách, ***, **, * významnost odhadu na 1%, 5% a 10% hladině významnosti

Zdroj: vlastní zpracování

K číselné interpretaci byly dopočítány mezní efekty jako směrnice tečny k funkci. Jejich přehled uvádí Tabulka 2. Interpretovat budeme mezní efekty osmého modelu, jelikož nedává smysl interpretovat nevýznamné proměnné z předchozích modelů a navíc jsou mezní efekty u zkoumaných významných proměnných napříč modely přibližně stejné. To ukazuje i na vhodně zvolenou specifikaci modelu, jelikož jsou odhady robustní.

Jako první se velmi významnou ukázala proměnná *preference kariéry*. Napříč modely je vidět, že proměnná je signifikantní a jasně kladná. Mezní efekt preference kariéry je 0,523, což lze interpretovat tak, že preference zaměstnání zvyšuje o 52 % pravděpodobnost, že žena věnuje nejvíce energie právě zaměstnání. To je zcela v souladu s našimi předpoklady v rámci první hypotézy.

Další z work-centered preferencí, *potřeba vynikat*, se nakonec ukázala spíše jako nevýznamná. To lze vysvětlit tím, jak byla proměnná konstruována, tedy na základě otázky v dotazníku: „Cítíte skutečně silnou potřebu vynikat v tom, co děláte, a být tak lepší než ostatní?“ Přestože jsme uvažovali, že ženy s potřebou vynikat budou spíše tendovat k pracovní kariéře, ukazuje se, že kladně odpovídaly i ženy, které preferují rodinu. Je pochopitelné, že i ženy, které preferují rodinu, mohou chtít v této roli vynikat. Jelikož v různých specifikacích se proměnná neukázala jako záporná, dvakrát se dokonce ukázala jako významná na 10% hladině významnosti, lze uzavřít, že je vliv tohoto faktoru spíše kladný, ale nevýznamný.

Obdobně nevýznamný, ale tentokrát spíše záporný, je vliv proměnné *hrdost*. Ukazuje se, že pokud je respondentka na sebe hrdá, snižuje tento fakt pravděpodobnost, že se věnuje převážně zaměstnání. Přesto nelze učinit žádný číselný závěr, jelikož je proměnná nevýznamná. K úvaze je možnost, že spolu poslední dvě jmenované proměnné úzce souvisejí, což se však neukazuje, přestože to nelze vyloučit ($\text{corr} = 0,2704$).

Předpoklady o tom, že do zaměstnání budou věnovat energii spíše ženy, které preferují, aby příjem rodiny zabezpečila žena, případně rovnoměrně oba partneři, se nepotvrdily. Proměnné *zabezpečení žena* a *zabezpečení oba* vychází napříč modely v různých specifikacích a transformacích jako nevýznamné.

Oproti tomu se v souladu s očekáváním jako významná ukázala proměnná *výše rizika*. Jelikož nabývá deseti různých hodnot (1–10), byly vypočítány průměrné mezní efekty jednotlivých proměnných, přičemž hodnota u *výše rizika* nabývá hodnoty 0,022. To lze interpretovat tak, že se s každým bodem na stupnici výše rizika, které je respondentka ochotná v zaměstnání podstoupit, zvyšuje pravděpodobnost, že bude věnovat nejvíce energii právě zaměstnání o téměř 2,2 %. To je v souladu s očekáváním.

Celkově lze tedy konstatovat, že work-centered preference mají pozitivní a signifikantní vliv na volbu pracovní kariéry. Potvrzuje se tedy první hypotéza, a tím i preferenční teorie volby zaměstnání.

K testování druhé hypotézy, že volba pracovní kariéry není závislá na věku ženy, jsme sestavili modely s proměnnými *věk 35–44* a *věk 45–54*. Ani jedna se neprojevila v žádné ze specifikací jako významná. Můžeme tedy konstatovat, že se potvrdila i druhá hypotéza.

Testování třetí hypotézy probíhalo stejným způsobem a do modelu byly přidány proměnné označující nejvyšší dosažené vzdělání. Ukázalo se, že středoškolské vzdělání, ať s maturitou, nebo bez ní, nelze odlišit co do vlivu od vzdělání základního. Vliv vysokoškolského vzdělání je však kladný a signifikantní. Pokud má zaměstnaná žena vysokoškolské vzdělání, zvyšuje se pravděpodobnost, že bude nejvíce energie věnovat právě zaměstnání o více než 14%. Také třetí hypotéza se potvrdila.

Čtvrtá hypotéza, že čím více mají ženy děti, tím menší bude pravděpodobnost volby pracovní kariéry, byla testována zařazením proměnné *děti* a proměnné zaznamenávající počet dětí. K nim byla přidána v různých specifikacích i proměnná zachycující, zda má žena partnera. Ukázalo se, že vliv dětí je negativní a signifikantní, avšak neplatí, že se mění s počtem dětí. Existuje však rozdíl u žen s partnerem a u žen bez partnera. Pokud má žena děti, nezáleží na jejich počtu a pravděpodobnost volby pracovní kariéry se snižuje o téměř 29% u žen bez partnera a o více než 34% u žen s partnerem (*děti + partner + partner*děti*). Vedle toho je významná i samotná proměnná *partner*, kde byl záporný vliv vyčíslen na více než 22%. Čtvrtá hypotéza tedy byla potvrzena jen zčásti – vliv dětí je dle očekávání záporný, avšak nezáleží na jejich počtu. Mezní efekty jsou očekávatelné. Pokud má žena partnera, děti či partnera i děti, je pravděpodobnější, že se nebude věnovat kariéře, přičemž nejméně tuto pravděpodobnost zvyšuje partner bez dětí, potom děti a absence partnera a nejvyšší je tato pravděpodobnost u žen s partnerem i dětmi, avšak nedosahuje výše součtu obou dílčích pravděpodobností.

Hakim tvrdí, že ženy, které se pohybují na trhu práce, o své účasti rozhodují na základě svých preferencí ohledně pracovní a rodinné kariéry, tedy že preference determinují kariéru. Kan (2007) však identifikuje vztah mezi preferencemi a účastí na trhu práce jako vzájemný a nikoli jednosměrný. Preference pro práci ovlivňuje chování na trhu práce a zkušenosti z trhu práce mohou zpětně ovlivňovat orientaci na práci. Pozitivní zkušenosti a nové schopnosti nabyté na trhu práce mohou posilovat orientaci na pracovní kariéru, rovněž tak nároky pracovní kariéry mohou odrazovat od další pracovní role ženy; může se stát méně work-centered. Tedy pracovní kariéra žen může zpětně ovlivňovat preference.

Podobně také Leahy a Doughney (2006) zdůrazňují, že preference se mohou v čase měnit v závislosti na omezeních a aktuálních zkušenostech, mohou se transformovat v odezvu na okolnosti či zkušenosti (např. zkušenost diskriminace či tzv. skleněného stropu).

V tomto smyslu lze závěr Rabušice a Chromkové-Manea (2007) interpretovat i tak, že mladší ženy (z věkové skupiny 20–29 let) byly na práci orientovány méně než ty starší proto, že si svoji kariéru teprve zakládaly, získávaly teprve zkušenosti, takže u nich mohl existovat zpětný vliv utvrzující preferenci v daleko menší míře než u žen z druhé skupiny (30–40 let).

Přes všechno výše uvedené je nutné považovat výsledky výzkumu z několika důvodů za omezené. Zaprvé, je vždy obtížné činit zásadní závěry na základě relativně malého počtu pozorování. Přestože je téměř tisíc respondentů v reprezentativ-

ním vzorku možné považovat za minimálně dostačující, bylo by určitě vhodné vzorek rozšířit. Dále je obtížné činit závěry na základě modelů specifikovaných výhradně či téměř výhradně z nula-jednotkových proměnných. Přestože jsme učinili řadu testů, nelze vyloučit skryté problémy odhadu. Nakonec je důležité mít na paměti subjektivní charakter velké části proměnných. Přestože se domníváme, že je to právě subjektivní vnímání reality, co ovlivňuje lidské jednání, bylo by určitě vhodné ověřit zde uvedené závěry i na základě objektivních kritérií.

Závěr

Základním tvrzením teorie preferencí v podání Hakim je, že preference pro kariéru na trhu práce a *vice versa* pro rodinu jsou faktorem determinujícím pracovní kariéru žen. Vyjasňování role a síly preferencí v rozhodování žen o své účasti na trhu práce otevírá prostor pro nový pohled na utváření pracovní kariéry žen.

Náš příspěvek testuje vybrané determinanty utváření pracovní kariéry žen. Využívá data z exkluzivního průzkumu provedeného v roce 2011 v České republice. Na základě výsledků zkoumání vybraného datového souboru žen v zaměstnaneckém poměru jsme našli argumenty jak ve prospěch, tak i v neprospěch teorie preferencí.

Zprvu se podařilo prokázat, že preference pro pracovní kariéru (work-centered preference) má pozitivní a signifikantní vliv na samotnou volbu pracovní kariéry. Tento závěr je v souladu s teorií preferencí Hakim (2000), prokazují ho rovněž výzkumy Kan (2007, s. 29), která došla k závěru, že preference předurčují, zda se žena více zaměří na práci nebo na rodinu. Stejný závěr reportují i Escriche, Olcina a Sanchez (2004, s. 487); ženy s preferencí pro pracovní kariéru vynakládají největší úsilí právě v zaměstnání. Potvrdili jsme naši první hypotézu, že ženy, které si zvolily pracovní kariéru, byly většinou nositelkami work-centred preferencí. Podle našich výsledků preference pracovní kariéry zvyšuje o 52 % pravděpodobnost, že žena bude věnovat nejvíce energie právě zaměstnání. Naopak potřeba vynikat nebo být na sebe hrdá se jako významná determinanta pracovní kariéry neprokázala. Např. potřeba vynikat se ukázala důležitou i pro ženy, které preferují rodinu. Jako významná se naopak prokázala ochota nést riziko, kde s každým vyšším stupněm rizika, který je žena připravena podstoupit, se o 2,2 % zvyšuje pravděpodobnost, že bude nejvíce energie věnovat zaměstnání. Naopak, zcela oproti předpokladům, se nepotvrdilo, že zaměstnání budou věnovat více energie ženy, které preferují, aby příjem rodiny zabezpečovala žena nebo rovným dílem oba partneři. Skutečnost, že ženy preferující kariéru spíše kariéru mají, se může zdát jako zjevná až tautologická, nicméně jak vyplývá z literatury nejen výše uvedené, tato otázka je stále živá. Hakim a další autoři se ostře vymezili proti myšlence, že ženy si volí kariéru proti vlastní vůli, a náš i světový výzkum jim dává za pravdu.

Proměnná věk se ani v jedné naší zkoumané věkové skupině 35–44 a 45–54 let neprojevila jako významná, tudíž náš závěr potvrzuje naši druhou hypotézu, že pracovní kariéra není závislá na věku ženy. Závěr Rabušice a Chromkové-Manea (2007), kteří zkoumali dvě skupiny žen, a to ve věku 20–29 a 30–40 let, vypovídá o tom, že ženy ze

starší skupiny byly více zaměřeny na práci než ženy ze skupiny mladší. Je zřejmé, že tento odlišný závěr je způsoben zkoumáním odlišných věkových skupin.

Dalším významným závěrem je, že vliv vysokoškolského vzdělání se u nás prokázal jako kladný a signifikantní: vysokoškolské vzdělání zvyšuje pravděpodobnost, že žena bude věnovat nejvíce energie právě zaměstnání o více než 14 %. Toto zjištění potvrzuje naši třetí hypotézu, tedy že pracovní kariéru si vybírají spíše ženy s vyšším, tj. vysokoškolským vzděláním. To je závěr očekávaný a v zásadě v souladu s Hakim (2000, s. 164), prokazují ho i Estriche, Olcina a Sanchez (2004). Náš závěr je konzistentní s výzkumem Rabušice a Chromkové-Manea (2007), provedeným na vybraném souboru českých dat z roku 2005, kteří také zjistili, že vzdělanější ženy dávají častěji přednost pracovní kariéře.

Poslední závěr se týká pravděpodobnosti volby pracovní kariéry a počtu dětí. Podle našich dat, je vliv dětí negativní a signifikantní, avšak významnost se nemění s počtem dětí. Pravděpodobnost volby pracovní kariéry snižuje přítomnost dětí o 29 % u žen bez partnera a o 34 % u žen s partnerem (v kombinaci s efektem, který tvoří děti), avšak není závislá na jejich počtu. Tedy naše čtvrtá hypotéza, že čím více dětí ženy mají, tím méně si vybírají pracovní kariéru, se nepotvrdila. To je částečně v rozporu s Hakim (2000), která tvrdí, že ženy orientované na pracovní kariéru jsou ve větší míře bezdětné (podobné tvrzení viz Wyatt, Langridge, 1996) nebo mají pouze jedno dítě. Rabušic a Chromková-Manea (2007) ve svém datasetu zjistili, že děti do počtu tří neovlivňují rozhodování mezi pracovní a rodinnou kariérou, teprve vyšší počet se projevuje negativně ve vztahu k volbě pracovní kariéry.

Přítomnost závislých dětí redukuje pravděpodobnost, že žena bude zaměstnána na plný úvazek, ale nemá žádný nebo jenom malý negativní vliv na ženy preferující pracovní kariéru. Kan (2007) to vede k závěru, že ženy nejsou ve svém rozhodování dokonale svobodné, nýbrž mohou být ve své pracovní kariéře omezeny, např. odpovědností za péči o děti, a tudíž jejich pracovní kariéry nemusejí být zcela naplněny. Právě péče o děti je příčinou diskontinuítních pracovních kariér žen orientovaných na práci. To oponuje tvrzení Hakim, která je přesvědčena, že pro ženy v moderní společnosti existuje plně svobodná volba nezatížená omezeními, která by limitovala jejich rozhodování a orientovala by je určitým směrem (Hakim 2000, s. 18). Také Leahy a Doughney (2006), kteří vycházejí z dat australské provenience, argumentují, že (placenou) práci žen na trhu práce není možné izolovat od jejich neplacené práce v domácnosti, nýbrž je nutné akceptovat sociální prostředí. Hakim vyčítají, že ve své teorii dostatečně nerozpracovala právě tato omezení. Volají po *sociálním kontraktu*, který zajistí péči těm, kteří jí potřebují, a to bez omezení pracovních kariér pečujících. Bude „kultura práce“ trestat péči o rodinu, na kterou nebudou zbývat síly? Chtějí záruky, že ženy a muži již nebudou penalizováni na trhu práce za péči o členy rodiny. Výsledky našeho výzkumu v této části spíše potvrzují závěry Kan, neboť jak přítomnost závislých dětí, tak přítomnost partnera snižuje pravděpodobnost volby pracovní kariéry; v případě existence partnera je to o 22 % u žen bez dětí a o 34 % u žen, které je mají (kombinovaný efekt spolu s dětmi). To jsou okolnosti, které jsou schopné ovlivnit pracovní kariéry žen.

Literatura

- BALCAR, J.; FILIPOVÁ, L.; MACHOVÁ, Z. 2012. Gender Wage gap in the Czech Republic: First descriptive Analysis Based on Survey 2011. *Review of Economic Perspectives – Národohospodářský obzor*. 2012, Vol. 12, No. 3, 2012, pp. 151–167.
- BARNETT, R. C. 1999. A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1999, Vol. 562, No. 1, pp. 143–158.
- BECKER, G. S. 1985. Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*. 1985, Vol. 3, No. 1, pp. S33–S58.
- BECKER, G. S. 1991. *A Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts, Harvard: University Press, 1991. ISBN 978-0674906990.
- CREIGHTON, C. 1996. The „family wage“ as a class-rational Strategy. *Sociological Review*. 1996, Vol. 44, No. 2, pp. 204–224.
- CROMPTON, R.; HARRIS, F. 1999. Attitudes, women’s employment, and the changing domestic division of labour: A cross-national analysis. In: CROMPTON, R. (ed.) *Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner*. New York: Oxford University Press, 1999. ISBN 978-0198296089.
- ESCRICHE, L. 2002. *Intergenerational Transmission of Preferences and Occupational Segregation of Women in the Labor Market*. Valencia: University of Valencia. Dostupné z <http://centros.uv.es/web/departamentos/D10/data/investigacion/PDF179.pdf> (navštíveno 15. 8. 2012).
- ESCRICHE, L. 2007. Persistence of Occupational Segregation: the Role of the Intergenerational Transmission of Preferences. *The Economic Journal*. 2007, Vol. 117, No. 520, pp. 837–857.
- ESCRICHE, L.; OLCINA, G.; SANCHEZ, R. 2004. Gender Discrimination and Intergenerational Transmission of Preferences. *Oxford Economic Papers*. 2004, Vol. 56, No. 4, pp. 485–511.
- FILIPOVÁ, L.; MACHOVÁ, Z. 2011. Wage determination with Special Reference to Role in a Family. *Review of Economic Perspectives – Národohospodářský obzor*. 2011, Vol. 11, No. 1, pp. 37–56.
- GIDDENS, A. 1991. *Modernity and Self-Identity: Self and Society in Late Modern Age*. Stanford: University Press. ISBN 978-0804719445.
- GOLDBERG, S. 1999. *Why Men Rule: A Theory of Male Dominance*. Chicago: Open Court, 1999. ISBN 978-0812692372.
- GOLDIN, C. 1997. Career and Family: College Women Look to the Past. In: BLAU, F.; EHRENBERG, R. G. *Gender and Family Issues in the Work-place*. New York: Russell Sage Foundation, 1997. ISBN 0871541173.
- GOLDIN, C. 2004. *The Long Road to the Fast Track: Career and Family*. NBER Working Paper. 2004, No. 10331. Dostupné z: <http://www.nber.org/papers/w10331> (navštíveno 16. 10. 2013).
- GOLDIN, C., 2006. The Quiet Revolution that Transformed Women’s Employment, Education, and Family. *American Economic Review*. 2006, Vol. 96, No. 2, pp. 1–21.
- HAKIM, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press, 2000. ISBN 978-0-19-924210-8.
- HAKIM, C. 2002. Lifestyle Preference as Determinants of women’s differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations*. 2002, Vol. 29, No 4, pp. 428–459.
- HAKIM, C. 2004. *Key Issues in Women’s Work: Female Diversity and the Polarisation of Women’s Employment*. London: GlassHouse Press. ISBN 9781904385165.
- HAKIM, C. 2006. Women, Careers, and Work-Life Preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2006, Vol. 34, No. 3, pp. 279–294.
- HANSEN, G. L. 1991. Balancing work and family: A literature and Resource Review. *Family Relations*. 1991, Vol. 40, No. 3, pp. 348–353.
- HOFFMAN, S. D.; AVERETT, S. L. 2010. *Women and the Economy. Family, Work, and Pay*. Second edition. Boston: Pearson, Addison-Wesley. ISBN 978-0-321-41094-8.
- KAN, M. Y. 2007. Work Orientation and Wives’ Employment Careers: An Evaluation of Hakim’s Preference Theory. *Work and Occupations*. 2007, Vol. 34, No. 4, pp. 430–462.

- LEAHY, M.; DOUGHNEY, J. 2006. Women, Work and Preference Formation: A Critique of Catherine Hakim's Preference Theory. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*. 2006, Vol. 1, No. 1, pp. 37–48.
- LOUŽEK, M. 2002. Odolejme svádění socialistické propopulační politiky. In: *Propopulační politika – ano či ne?* Sborník textů. 2002, No. 21, pp. 37–46. Centrum pro ekonomiku a politiku.
- LOVENDUSKI, J.; RANDALL, V. 1993. *Contemporary feminist politics: Women and power in Britain*. Oxford: Oxford University Press, 1993. ISBN 9780198277385.
- MCRAE, S. 2003. Constraints and choices in mother's employment careers: a consideration of Hakim's Preference Theory. *British Journal of Sociology*. 2003, Vol. 54, No. 3, pp. 317–338.
- MYSÍKOVÁ, M. 2007. Trh práce žen: Gender Pay Gap a jeho determinanty. IES Working Paper, No. 13. FSV UK: Praha.
- O'REILLY, J., FAGAN, C. (eds.) 1998. *Part-Time Prospects: An International Comparison*. London: Routledge. ISBN 9780415156707.
- PYTÍLKOVÁ, M.; FILIPOVÁ, L.; GOTTWALD, J.; BALCAR, J.; VAŠKOVÁ, P.; MACHOVÁ Z.; JANÍKOVÁ, L.; BROŽOVÁ, D. 2012. Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic. Series on Advanced Economic Issues, Vol. 15. Ostrava: VSB-TU Ostrava, 2012. ISBN 978-80-248-2940-1.
- RABUŠIC, L.; CHROMKOVÁ-MANEA, B.-E. 2007. Hakim's Preference Theory in the Czech Context. *Demografie*. 2007, Vol. 49, No. 2, pp. 77–86.

PREFERENCE THEORY AND WOMEN'S CAREER CHOICE ON THE CZECH LABOUR MARKET

Dagmar Brožová, Dominik Stroukal, University of Economics, Prague, W. Churchill Sq. 4,
CZ – 130 67 Prague 3 (brozova@vse.cz; dominik@stroukal.cz)

Abstract

This paper tests the selected determinants shaping the careers of women. It uses data from an exclusive survey conducted in 2011 in the Czech Republic and confronts the results with Hakim's preference theory. The results suggest arguments both for and against the preference theory. We formulated four hypotheses and verified them by binary probit models. In accordance with the Hakim's theory we were able to demonstrate that the preference for work (work-centered preference) has a positive and significant impact on the career choices of women on the Czech labor market. According to the results of the model the work-centered preference is associated with a 52% increase in the likelihood that a woman will spend most of her energy in employment. The impact of higher education has been shown to be positive and significant – higher education increases the likelihood that a woman will spend most of her energy in employment by more than 14%. The impact of motherhood is according to our data negative and significant. It reduces the likelihood of career choices by more than 19% and this effect is the same for one and more children which is in contrast to Hakim's theory.

Keywords: preference theory, gender economics, work-centered preferences

JEL Classification: J13, J24, J30, D10