

3. Empirická část

3.1 Vlastní vztah k práci

Tato kapitola se zabývá zejména nejpodstatnějším zastřešujícím předpokladem pro téma této bakalářské práce, a sice vlastním, ryze osobním vztahem k práci samotné. Interpretace výpovědí respondentů na základě důkladné analýzy proběhnuvších rozhovorů je v této části textu soustředěna na rozkrytí témat předchozích zkušeností, názorů, přesvědčení, priorit a hodnot jednotlivých respondentů,

Výzkumná otázka, k jejíž zodpovězení slouží tato kapitola je následující:

VO1: „Jaký význam má práce v životě a sebekoncepci respondenta? Jak se tyto liší v závislosti na třídě zaměstnání?“

Z průběhu sběru dat a uskutečněných rozhovorů je patrné, že zájem o rozdíly mezi jednotlivými skupinami respondentů je sice opodstatněný, ale nedostatečný. Jednou z podmínek výběru respondentů byla aktivní a probíhající zkušenost s prací na plný pracovní úvazek, všichni respondenti tak čerpali především ze současné, ale mimo ni také z minulé zkušenosti s aktivitou na pracovním trhu, a původní předpoklad naznačoval, že práce se bude věnovat především rozdílům mezi skupinou spíše dělnických a skupinou spíše kancelářských zaměstnání. Tyto skupiny, definovány z velké části pomocí modifikace klasifikace jež je stavební jednotkou Goldthorpeova schématu (EGP) a schématu ESEC, na první pohled ilustrují výrazné rozdíly, které by na základě úvodních úvah měly být vnímány jednak vědci tvořícími tato schémata, druhak zaměstnanci, jejichž zaměstnání je zařazováno do skupin. V rámci rozhovorů však respondenti prakticky bez výjimky generovali data, která poukazovala na velmi výrazné podobnosti v osobním vnímání, a to i přes zásadně odlišný typ zaměstnání. Předpokladem pro úvodní úryvky v této kapitole tedy je, že přestože zájem o rozdíly mezi skupinami byl původcem tohoto výzkumu, tento text přikládá velkou důležitost také podobnostem napříč oběma skupinami.

Podobností, která se téměř bez výjimek objevuje v obou skupinách, je myšlenka, že práce je něčím zcela zásadním. Práce jako taková je v obou případech chápána jako bod s centrální pozicí v životě jednotlivce. Pierre Bourdieu (2000) a jeho teorie napomáhá pochopit tuto podobnost jako zakotvenou v habitu respondentů, tedy podobnost, jež je postupem života neustále vtělována a upevňována. Respondenti z obou skupin ve svých rozhovorech opakovaně zmiňují, že práce je neopomenutelná jak pro ně, tak pro všechny jednotlivce podílející se na

chodu společnosti, z čehož je patrné chápání práce jako nedílné součásti vlastní každodennosti. S ohledem na úvahy filosofů zabývajících se kapitalismem (Rooksby, 2012) se zdá, že teze, že je pro lidi snazší představit si konec světa spíše než konec kapitalismu není zcestná, ba co více, její část lze pozorovat v analyzovaných datech. Tato myšlenka je rovněž ve výpovědi několika respondentů propojována s úrovní zaměstnání, která je interpretována jako související se vzděláním, což například Čadová a Paleček ve své knize označují za stěžejní pro aktivitu na pracovním trhu (2006, s. 138), a to i navzdory změnám proběhnuvším na pracovním trhu, ponejvíce pak při připuštění bezprecedentních změn na poli technologického vývoje, který zásadním způsobem napomáhá umožnění a uskutečnění vzestupné sociální mobility (Šanderová, 1999).

„Nevím proč, ale prostě jsem to chtěl zkusit, šel jsem do X, zeptal jsem se manažerky, co tam byla, jestli by mě nemohli vzít alespoň na brigádníka ze začátku, a strašně jsem se o to místo snažil. Nevím proč, ta motivace tam byla, prostě jsem chtěl vydělávat peníze. Chtěl jsem vypadnout z té školy, nechtěl jsem se vrátit do školy, chtěl jsem prostě pracovat, něco dělat.“

– M, pracovník obchodního provozu ¹

„No uvědomil jsem si, že když nemám školu, tak prostě. Musím makat. A tak jsem začal makat.“

– D, pracovník v expedičním skladu ¹

„Můj cíl bylo jít na vysokou školu, ale v tom mezičase jsem kvůli penězům nastoupil do fabriky v Německu, protože peníze tam byly na vyšší úrovni než u nás, no a tam jsem byl 3 měsíce, zjišťoval jsem jak to bylo s vysokou školou - kdy mě přijali a nedošel mi dopis, takže jsem to promrhal, a pak jsem tam skončil a nastoupil do (Firma L) v Ch. Takže mě vzali, já jsem se ozval až pozdě, a musel jsem normálně pracovat, protože tak to v životě chodí. Prostě musel jsem pracovat, nastoupil jsem do (Firma L), a pak jsem měl i další práce, ale to asi není důležité.“

– M, asistent soudkyně ²

Spíše ve skupině číslo dva část respondentů vypovídá, že práce je pro ně natolik důležitá, že do značné míry upřednostňují čas strávený v práci před časem stráveným jinými způsoby a jsou

¹ Skupina spíše dělnických povolání

² Skupina spíše kancelářských povolání

ochotni pracovat nad rámec formálních požadavků zaměstnání. Tento přístup části respondentů umožňuje naplnit svůj čas způsobem, který považují za smysluplný a užitečný, a který je odlišuje od lidí, kteří tento přístup nesdílí. Jeden z respondentů se dokonce téměř hrdě hlásí k workaholismu, jenž v českém prostředí často není chápán s negativní konotací, což může sloužit jako prostředek k upevňování osobní integrity. Workaholismus však může být dle interdisciplinárního chápání pojmu důvodem pro vznik značných propastí zejména v oblasti rodinného života a osobní spokojenosti (Andreassen, 2014).

„Pro mě je práce důležitá v tom, že mi dává náplň dne. Kdybych vyhrál v loterii, neumím si představit, že bych nepracoval, nevím, co bych dělal - jasně, cestování, rodina - ale pořád bych potřeboval něco, co by mi víc určovalo směr života. Řekl bych, že jsem workaholik a nevím, co bych dělal. Přítelkyně by ráda jela na dovolenou - ona si vezme dovolenou, a já jsem v práci domluvenej že si vezmu vacation office. Pro mě je práce důležitá v tom, že je přede mnou vždycky nějaký cíl.“

– J, IT konzultant ²

„Já mám rodinu, pak tu práci, čím lepší mám práci, tím víc dopřeju rodině. Práce je pro mě hodně důležitá. Moje přítelkyně je opak, nestaví si tolik na tý práci a prostě nechápe, že jsem v práci třeba o dvě hodiny dýl, protože mě to baví, něco tam tvořím. Ona je masérka a vidí to tak, že mám prostě jít na osm hodin do práce a pak jet domů. Takhle já to prostě nevidím.“

– R, quality service supervisor ²

Spojitosť obou skupin zaměstnání je základním stavebním kamenem pro pochopení rozdílů mezi skupinami. Jedním z nejlépe ilustrovatelných rozdílů je pak právě motivace pro výkon zaměstnání. U respondentů v dělnických zaměstnáních je práce něčím, na co je třeba si zvyknout, a v případě možnosti také něco, co by nemělo být měněno. Tato skupina se zřetelně vymezuje proti změně zaměstnání, není-li v přímém rozporu se snesitelnou hranicí, která však respondenty zpravidla není jasně vymezena. Tomuto napomáhá předpoklad, že práce je nevyhnutelná a žádné zaměstnání nemůže být perfektní.

„Je to moje úplně první práce, žádnou další jsem si nehledal, doufám, že bude i moje poslední. Nejsem zvyklý se seznamovat s novými lidma. Jsem za to rád.“

– M, pracovník obchodního provozu ¹

„No, já jsem si zvykl, prostě že práce základ, musíš tam chodit. A pak je na tobě, čím si to uděláš lepší.“

[Otázka „Co je dobrá práce?“] „Takhle ti to asi úplně nepopíšu, ale mě prostě ta práce nevadí. Já prostě - naučil jsem se to, že ta práce mi prostě nevadí a nebude mi vadit. Když mi bude vadit, tak prostě odejdu, že jo? Ale tohle prostě. Balič dílů - prostě máš klid na to a nemusíš nikam pospíchat.“

– D, pracovník v expedičním skladu ¹

Tak jako je motivací pro výkon zaměstnání zejména nevyhnutelnost práce a vlastní schopnost pracovat, ve skupině kancelářských zaměstnání je řadou respondentů jako motivace vnímána zejména perspektiva růstu. Výkon současného zaměstnání je výrazně příjemnější zejména protože jejich pozice bez výjimky nabízí postupný rozvoj a postup v kariéře, což je respondenty charakterizováno jako vytyčování cílů a šance na jejich dosažení odvozená pouze od individuální způsobilosti.

„Tak práce je velmi důležitá, je to zdroj obživy, zabezpečení. A tahle konkrétní pozice - chci to někam dotáhnout - ten cíl je prostě ten soudce, a tohle jsou překážky, co musím překonat. Jako byla VŠ ta překážka, tak tady musím překonat tu praxi na asistenta a zkoušky. Ta práce je pro mě velmi důležitá, protože bez ní to nejde.“

– M, asistent soudkyně ²

„Pro mě je práce důležitá v tom, že je přede mnou vždycky nějaký cíl. Rád mířím ke svým cílům, ale nerad jich dosahuju. Je to jako když dočteš fakt dobrou knížku - pocit prázdnoty, a musíš vymyslet, co dál.“

– J, IT konzultant ²

Přestože motivace k výkonu zaměstnání se liší, obě skupiny respondentů jako první způsob pro zlepšení svého zaměstnání vyzdvihují zejména vyšší finanční ohodnocení, a to bez ohledu na jeho současnou výši či srovnání s ostatními zaměstnáními. Je však nutné zmínit, že v případě asistenta soudce M je tento způsob zakotvený spíše v neodpovídajícím ohodnocení vůči vlastní kvalifikaci, protože plat asistenta soudce M je s rozdílem nízkých jednotek tisíc korun takřka shodný se mzdou pracovníka obchodního provozu M. Je tak jisté, že konkrétní částka na výplatní pásce a zájem o její růst má v případě obou skupin respondentů pro každého jednotlivce dramaticky odlišné pozadí a váhu, která je často identifikována s přihlédnutím k vlastnímu vzdělání a osobnímu přínosu jednotlivým zaměstnavatelům. Čadová a Paleček

(2006, s. 142) však ve své knize uvádí, že spravedlivé finanční odměny za pracovní výkon a celkové finanční ohodnocení jsou podle respondentů v jejich výzkumu součástí nejdůležitějších aspektů práce.

„Nechci říkat, že to je první v tom žebříčku, ale vlastně asi jo. Dneska lidi chodí do práce pro peníze.“

– R, quality service supervisor ²

„Těžký, nemůžu to s žádnou jinou prací porovnat. Možná vyšší plat, nebo lepší podmínky k tomu, když se člověk něco učí v práci, tak, aby na naučení ty daný věci měl víc času.“

– M, pracovník obchodního provozu ¹

Závěrem této podkapitoly je vhodné poskytnout úvahu, která ji propojuje s kapitolou následující. Zajímavým jevem je totiž hrdost či spíše důstojnost plynoucí z individuální způsobilosti kvalitně odvádět svou práci. Zatímco tato hrdost u respondentů ve skupině dělnických zaměstnání plyne ponejvíce z ochoty vždy přijít do práce a zvládnutí rutiny na pracovišti, u respondentů ze skupiny kancelářských zaměstnání je zdrojem této důstojnosti vnímání vlastní odbornosti a dlouhodobý intenzivní zájem o získávání zkušeností. Přítomnost dat poukazujících na potenciál práce jako důležitého prvku sebekoncepcce, zejména pak při náhledu skrze definici sebe sama jako poctivě a pilně pracujícího jedince bez ohledu na třídu zaměstnání rozvíjí tezi Michele Lamont (2000), která tento jev široce popsala a prokázala ve svém výzkumu, který byl však limitován pouze na příslušníky dělnické třídy.

3.2 Definice dobré a špatné práce

...

Výzkumná otázka prozkoumávána v této kapitole je:

VO2: „Jak respondent vnímá a rozlišuje „dobrou“ a „špatnou“ práci?“

Seznam literatury (chronologicky v tomto úkolu)

1. Bourdieu, P. (2000). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge MA, United Kingdom: Harvard University Press.
2. Rooksby, Ed. (2012). *Capitalist Realism: Is There No Alternative?*, Mark Fisher, Winchester: Zero Books, 2009. *Historical Materialism*. 20. 222-231. 10.1163/156920612X632827.
3. Čadová, N., & Paleček, M. (2006). Jak je v Česku vnímána práce. Sociologický ústav Akademie věd ČR.
4. Šanderová, J., et al. (1999). Opět o třídách a vrstvách v současné kapitalistické společnosti [More on Classes and Strata in Contemporary Capitalist Society]. *Sociologický časopis*, 35, 17-32.
5. Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
6. Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Poznámka: Důvod barevného odlišení je následující: Zdroj číslo 2. mi připadal relevantní pro uvedení, ale nejsem přesvědčen, že se do této práce hodí, obzvláště protože nepředpokládám častější využití tohoto textu mimo tuto podkapitolu.

