

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra sociologie

**Bakalářská práce**

**2024**

**Tomáš Bláha**

**UNIVERZITA KARLOVA**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra Sociologie

**Jak zaměstnání souvisí s osobní sebekoncepcí – Pohled  
do souvislosti práce a sociální třídy**

Bakalářská práce

Autor práce: Tomáš Bláha

Studijní program: Sociologie

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Jaroslava Hasmanová Marhánková, Ph.D.

Rok obhajoby: 2024

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 30. 4. 2024

Tomáš Bláha

## **Bibliografický záznam**

BLÁHA, Tomáš. *Jak zaměstnání souvisí s osobní sebekoncepcí – Pohled do souvislosti práce a sociální třídy*. Praha, 2024. 57 s. Bakalářská práce (Bc). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra Sociologie. Vedoucí diplomové práce PhDr. Mgr. Jaroslava Hasmanová Marhánková, Ph.D.

**Rozsah práce:** 125 225 znaků včetně mezer, bez abstraktu a příloh

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se věnuje vztahu lidí k práci. Snaží se o pochopení významu práce v lidském životě, způsobů, kterými lidé o práci uvažují, a podoby jejich pracovní každodennosti. Zkoumání těchto aspektů je zde uskutečňováno v těsné souvislosti se třídou zaměstnání, do níž jednotliví respondenti patří. Cílem práce je na základě kvalitativních metod výzkumu v oboru sociologie prohloubit porozumění v oblasti souvislosti práce a třídy. V práci jsou vysvětleny odlišné teoretické perspektivy, které poskytují nosný základ pro generování a analýzu dat. Teoretická část se nejprve věnuje proměněm chápání pojmu sociální třídy, poté proměněm vztahu k práci, a jako poslední také proměněm práce a diskuzi konce práce. Data jsou generována v rámci deseti polostrukturovaných rozhovorů s muži ve věku dvacet až třicet pět let, kteří jsou na počátku své aktivity na pracovním trhu. Respondenti jsou rozděleni do dvou skupin podle schémat kategorizujících zaměstnání do odlišných tříd. Data jsou poté analyzována skrze segmentaci dat a kombinaci deduktivního a induktivního kódování, a jsou interpretována v praktické části práce. Praktická část je dále rozdělena do tří kapitol, kde je první věnována vlastnímu vztahu k práci, druhá definici dobré a špatné práce, a třetí žité zkušenosti v pracovním prostředí. Ve všech podkapitolách praktické části jsou zjištění diskutována za využití poskytnutého teoretického rámce.

## **Klíčová slova**

Sociální třída, práce, sebekoncepce, symbolické hranice, životní styl, zaměstnání

## **Abstract**

This bachelor's thesis examines people's relationship to work, seeking to understand the significance of work in human life, how people perceive work, and what is the nature of their daily work experiences. The exploration of these aspects is closely related to respondents' occupational class. The aim of this thesis is to deepen the current understanding of the relationship between work and class using qualitative methods in the field of sociology. The thesis explains different theoretical perspectives that provide a basis for data generation and subsequent analysis. The theoretical part first addresses changes in the understanding of the concept of social class, followed by changes in the relationship to work, and finally changes in work and the discussion of the end of work. Data are generated through ten semi-structured interviews with men aged twenty to thirty-five, who are at the beginning of their activity in the labor market. Respondents are divided into two groups based on schemas categorizing occupations into different classes. Data are then analyzed through data segmentation and a combination of deductive and inductive coding, interpreted in the practical part of the thesis. The practical part is further divided into three chapters, with the first focusing on the personal relationship towards work, the second on the definition of good and bad work, and the third on lived experiences in the work environment. In all subchapters of the practical part, findings are discussed using the provided theoretical framework.

## **Keywords**

Social class, work, self-conception, symbolic boundaries, lifestyle, occupation

## **Title**

How does occupation relate to self-conception – A look into the relationship between work and social class

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval vážené paní doktorce PhDr. Mgr. Jaroslavě Hasmanové Marhánkové, PhD. za usilovnou snahu při konzultaci tématu i dílčích aspektů mé bakalářské práce. Velmi si vážím času, který mi paní doktorka věnovala, a věřím, že nebýt jejího vedení, práce by rozhodně nemohla dosáhnout své finální podoby. Rovněž děkuji své rodině, zejména pak mému bratrově, mým rodičům, prarodičům, a mé dlouholeté přítelkyni. V neposlední řadě bych rád vyjádřil svůj vděk respondentům, kteří byli ochotni účastnit se dlouhých výzkumných rozhovorů na téma, které je lidem často natolik přirozené, že není snadné o něm mluvit v takovém rozsahu.

# Obsah

Úvod.....	1
1 Teoretická část.....	3
1.1 Původní přístupy ke zkoumání konceptu sociální třídy.....	3
1.1.1 Každodennost jako strůjce i produkt třídy.....	4
1.1.2 Důstojnost dělnické třídy a symbolické hranice.....	5
1.1.3 Třída jako přežitek.....	5
1.1.4 Od sociální třídy k definici tříd zaměstnání.....	6
1.2 Proměny práce.....	8
1.3 Významy spojovány s prací.....	11
1.3.1 Diskuze konce práce.....	12
2 Metodologie výzkumu.....	15
2.1 Obecné představení metodologického postupu.....	15
2.2 Cíl výzkumu a výzkumné otázky.....	15
2.3 Výzkumný nástroj.....	17
2.4 Představení výzkumného souboru.....	19
2.4.1 Kritéria konstrukce výzkumného souboru.....	20
2.4.2 Definice tříd.....	20
2.5 Metoda analýzy dat.....	21
2.6 Etické aspekty výzkumu a výzkumnická reflexivita.....	22
2.6.1 Výzkumnická reflexivita.....	22
3 Praktická část.....	24
3.1 Vlastní vztah k práci.....	24
3.1.1 Význam práce a motivace pro výkon zaměstnání.....	24
3.1.2 Vnímání finančního ohodnocení.....	29
3.1.3 Hrdost plynoucí z dobře odvedené práce.....	30
3.2 Definice dobré a špatné práce.....	32
3.2.1 Klid a kolektiv jako součást dobré práce.....	33
3.2.2 Různorodost a výzva jako součást dobré práce.....	36
3.2.3 Práce na směny jako špatná práce.....	39
3.3 Žitá zkušenost respondentů v pracovním prostředí.....	41
3.3.1 Fyzická a psychická náročnost.....	41
3.3.2 Vztah s nadřízeným.....	45
Závěr.....	48
Summary.....	52
Použitá literatura.....	55



## Úvod

Tématem mé bakalářské práce je význam, či spíše významy práce ve smyslu práce za finanční ohodnocení, tedy v tomto případě práce v podobě konkrétních zaměstnání, v životech respondentů, a porovnání těchto významů mezi dvěma definovanými skupinami respondentů. Výběr tématu pro mou bakalářskou práci je v kontextu současnosti opodstatněn především tím, že se česká společnost a jedinci, již jsou její součástí ve vztahu k práci a jednotlivým zaměstnáním zásadně proměnila a v proměnách nadále pokračuje. Zejména neoddiskutovatelné proměny světa, jakými je například globalizace, technologický rozvoj, automatizace, a s těmito často spojená prekarizace práce, mají zásadní vliv na to, jakým způsobem jednotliví respondenti vnímají svá zaměstnání, jakým způsobem je vykonávají, a především, jaký význam v životě respondentů práce má. S určitou nadsázkou lze postulovat, že práce samotná je nedílnou součástí života každého jedince podléhajícího sociálním normám v současné české společnosti, ale za hranicemi naší země rovněž každého jedince žijícího v současné společnosti v globálním měřítku, a u každého z těchto jedinců práce v nějaké podobě tvoří významnou část života. Běžnost práce tak udává základní argument, který práci poskytuje velkou moc a její význam nabývá silné pozice ve zkoumání této problematiky.

Sociologie samotná se tématu práce věnuje již velmi dlouhou dobu a její chápání se neustále tříbí a vyvíjí. Hovoříme-li o počátcích zájmu o práci jako o společenský jev, jedněmi z původních autorů diskutujících práci v podobě blízké tomu, jak ji známe dnes, jsou například Karl Marx či Emile Dürkheim, ale v průběhu času se o práci zajímali četní další autoři. Pro text této bakalářské práce jsou klíčoví zejména autoři jako je Pierre Bourdieu, Michele Lamont či John Goldthorpe, ale také čeští autoři jako Jadwiga Šanderová či Kateřina Nedbálková.

Tato práce se snaží o přiblížení pochopení významu práce v současné společnosti. Snaží se prozkoumat důležitost, kterou práce v životech respondentů zastává a jak respondenti o práci uvažují v kontextu vlastní osobní zkušenosti. Na základě předchozích výzkumů lze říci, že osobní zkušenost se liší na základě řady faktorů, z nichž tou, která určuje směr této bakalářské práce je sociální třída. Sociální třída zde však není diskutována ve své komplexnosti na všech frontách lidského života, zejména protože rozsah, metodologie, a akademická úroveň práce toto neumožňuje v celé šíři. Proto je rozdělení zaměřeno na dvě

sledované skupiny, a tyto skupiny jsou určeny na základě dříve definovaných kritérií. Ambicí této práce je totiž porovnat, jak se význam práce v životech respondentů liší mezi dvěma skupinami, kterými jsou skupina typicky dělnických zaměstnání, zahraničními autory často nazývaná „blue-collar work”, která se vyznačuje více manuální povahou výkonu práce, nízkou autonomií a nutností adherence k předem stanoveným pracovním postupům, a skupina zaměstnání typických pro střední třídu, částečně označovaná jako „white-collar work”, a laicky definovatelná jako zaměstnání kancelářská s vyššími nároky na kvalifikaci ale taktéž vyšší autonomií a volností ve výkonu. V této práci je poznání dosahováno skrze deset uskutečněných rozhovorů, u nichž každá z předem avizovaných skupin čítá pět respondentů

Práce je rozdělena na část teoretickou, metodologickou, praktickou. V části první budou vysvětleny základní teoretické koncepty pro tuto práci, tedy specifický přístup k sociální třídě, jemuž předchází přehled přístupů dřívějších, ať už na půdě České republiky či v jiných oblastech světa, a poté zejména Pierre Bourdieu (2000; 1984) a jeho koncept habitů, diskutovaný v kontextu chápání jím uvažovaných kapitálů, spolu s Michele Lamont (2000) a její koncepcí symbolických hranic a důstojnosti získávané skrze výkon práce, pramenící z kvalitativního výzkumu se zástupci dělnické třídy.

Část druhá, metodologická, se zabývá definicí výzkumných otázek a následně vysvětlením zvolených přístupů, motivace pro zkoumání jevu v rámci kvalitativního výzkumu a zájmu o naplnění dílčích cílů výzkumu, a současně popisuje způsob, kterým byl tvořen výběr respondentů. Mimo tyto oddíly se tato kapitola zabývá taktéž krátkým představením respondentů a následně zvoleným rámcem pro analýzu dat. Závěrem metodologické kapitoly je reflexe vlastní pozice výzkumníka, zvolených přístupů a etických implikací.

Poslední ze tří hlavních částí mé bakalářské práce je část praktická, v níž je možné pozorovat způsob, kterým respondenti hovoří o práci přímo na datech vytvořených v rámci uskutečněných rozhovorů. Tato data jsou zde interpretována způsobem, který umožňuje komplexní uvažování o souvislostech a významech spojených s prací, ale především také o rozdílech a podobnostech mezi dvěma definovanými skupinami respondentů. Praktická část práce je rozdělena do podkapitol souvisejících s jednotlivými úseky rozhovoru.

# 1 Teoretická část

## 1.1 Původní přístupy ke zkoumání konceptu sociální třídy

Koncept sociální třídy byl v průběhu historie definován a chápán různými způsoby. Ačkoli v tomto textu nebude širěji využíváno definic z obecných sociologických učebnic, v této části je smysluplné zmínit Jana Kellera (2012), který ve své knize čerpá z průřezu diskusí na téma sociální třídy a dochází k definici, která je smysluplná a objímá podstatné dimenze tohoto pojmu. V této knize je třída chápána jako koncept, který ji uznává jako hierarchicky situovanou skupinu, v níž se nachází soubor jedinců sdílejících obdobné zdroje, možnosti a příležitosti napříč různými oblastmi života, a zároveň obdobné životní podmínky. Podstatnou skutečností je, že se nejedná o koncept vznikuvší v moderní době, protože znaky typické pro pojem sociální třídy lze podle Suzanne Keller (2017) pozorovat již ve z hlediska temporality i geografie velmi vzdáleném starověkém Řecku či Egyptě. Chápání pojmu třídy se však v průběhu času dynamicky vyvíjelo a nadále vyvíjí, a to zejména proto, že se jedná o pojem relevantní napříč různými obdobími historie lidské společnosti.

Jedním z prvotních přístupů ke zkoumání sociální třídy se vyznačoval teoretický proud plynoucí z původní interpretace třídního rozdělení společnosti Karlem Marxem (Marx et al., 2002; 1848), ačkoli motivace pro analýzu třídního rozdělení bylo pochopení a popsání disparity výrobních prostředků mezi dvěma třídami, třídou proletariátu, čili třídou odpovědnou za vykonávání práce ve fyzickém smyslu, a třídou buržoazie, odpovědnou za utváření pozic pro členy proletariátu. Tyto dvě třídy a jejich neustálý konflikt je podle Marxe klíčovým pro interpretaci tehdejší sociální dynamiky, zásadně ovlivněné industriální revolucí. Tento přístup byl silně motivován představami o sociální revoluci, která bude schopna svrhnout individualisticky orientovaný kapitalismus, a nastolit společenské uspořádání rovné k lidem. Marx do popředí postavil práci, na jejímž výkonu či ovládnutí se následně utváří společenský prostor. Podstatné je, že Marxův pohled byl tedy založen primárně na ekonomických faktorech, a jeho chápání tříd bylo touto skutečností do značné míry zjednodušeno, třebaže skrze tyto faktory autor usuzuje na řadu dalších témat, zejména témat politických a témat společenské organizace.

V přímé návaznosti na Marxovy úvahy však Max Weber vytýká právě ono zjednodušení konceptu sociální třídy na ekonomické faktory, a sám dodává, že přestože jsou ekonomické faktory bezpochyby důležitou součástí, je nutné vzít v úvahu rovněž sociální status, zejména

pak prestiž a s ní spojená moc (Weber, 2023; 1904). Jako Marx, i Weber dává práci centrální roli, která je však v tomto případě mimo ekonomické faktory i jakýmsi konstituentem celého života jedinců, a zprostředkovaně pak i podoby společnosti (Brym, Lie, 2018). Při uvážení kontrastu Weberových úvah s úvahami Marxovými lze pozorovat tendenci rozšiřování oblastí, jež je nutno zkoumat pro skutečné pochopení rozsahu konceptu sociální třídy. Což je tendence evidentní v díle autora kriticky důležitého pro tuto práci, kterým je Pierre Bourdieu.

### **1.1.1 Každodennost jako strůjce i produkt třídy**

Pierre Bourdieu (2000; 1984) vyvíjí velmi ambiciózní snahu pochopit všechny dimenze sociální třídy, výsledkem čehož ve svých textech identifikuje čtyři základní druhy kapitálu, ekonomický, kulturní, sociální a symbolický, jejichž hloubkou a poměrem je příslušnost ke konkrétní třídě ponejvíce definována. Třída není chápána jako statická kategorie, jež je předem určena a zásadním způsobem se nevyvíjí. Naopak Bourdieu (Ibid.) vyzdvihuje habitus, jež lze v současnosti chápat jako určitý program podle něhož jednotlivci utváří, prožívají, a interpretují každodenní život. Právě tak, jako jedincova příslušnost k sociální třídě určuje podobu habitu na základě něhož jedinec jedná, určuje samotný habitus podobu sociální třídy v níž se jedinec nachází. V návaznosti na přístup, který aplikuje Bourdieu je na místě věnovat pozornost životnímu stylu jedinců a každodennosti jejich života, což v současném světě úzce souvisí s tématem práce a výkonem zaměstnání. Sám autor argumentuje ve prospěch uznání důležitosti souvislosti práce a sociální třídy, a zmiňuje, že možnosti jedinců na pracovním trhu jsou v součinnosti s jejich habitem ovlivňovány především mechanismy sociální reprodukce. Rovněž však velmi záleží i na kulturním kapitálu, jehož součástí je mimo jiné také dosažené vzdělání. Pro ilustraci této skutečnosti lze uvést například často zkoumaný vztah vzdělání rodičů a dítěte. Dosáhne-li rodič vysokoškolského vzdělání, je nezanedbatelně pravděpodobnější, že dítě jej v budoucnu dosáhne také (Sandefur et al., 2006), a protože je můj text soustředěn na souvislost práce a sociální třídy, je zřejmé, že vzdělání hraje roli dostatečně podstatnou pro relevanci tohoto příkladu. Sociální reprodukci se do jisté míry podobným, avšak stále odlišným způsobem věnuje práce Michele Lamont.

Na práci Pierra Bourdieuho je přímo navázán výzkum uskutečněný Prokopem (et al., 2019) v České republice, který za užití konceptualizace čtyř druhů kapitálu a přihlédnutí k

podobnému výzkumu uskutečněnému ve Spojeném království odhalil novou třídní strukturu České republiky. Pro určení třídy respondenti interagovali s kalkulačkou, která na základě baterie otázek vyhodnocovala úroveň jednotlivých kapitálů. Nových tříd bylo identifikováno celkem šest, z nichž však pět bylo různými stupni střední třídy, a jedna třídou nižší. Tento výzkum rovněž potvrdil absenci třídy, která by u výzkumu ve Spojeném království korespondovala se třídou elit.

### **1.1.2 Důstojnost dělnické třídy a symbolické hranice**

Ve zkoumání vztahu třídní příslušnosti a práce je Michele Lamont pro tuto bakalářskou práci zcela neopomenutelnou autorkou. Lamont (2000) zkoumala vztah práce a sociální třídy u pracovníků patřících do skupiny „blue-collar work“, čili příslušníků dělnické třídy pracujících v typicky dělnických zaměstnáních. Využila pro to kvalitativního přístupu k výzkumu a pomocí kombinace hloubkových rozhovorů a rozsáhlé etnografie se snažila zjistit, jakým způsobem je práce respondentů propojena s jejich třídní příslušností. Lamont ve své knize prezentuje řadu zjištění, z nichž následující tomuto textu poskytují další významný teoretický a konceptuální pilíř. Autorka v knize poukazuje na neopomenutelnou úlohu důstojnosti v životech respondentů z dělnické třídy. Důstojnosti totiž respondenti v jejím výzkumu připisují velkou důležitost, protože je zakořeněna v jejich vnímání sebe sama. Především pak v jejich vlastní pracovitosti, schopnostech a dovednostech nutných pro dobré odvádění práce, a v blízkém vztahu ke své komunitě lidí, jejímuž fungování podle svých výpovědí věnují výrazné množství energie. Oblast vlastního finančního ohodnocení je tak upozaděna ve prospěch osobních kvalit a hodnot, čímž respondenti rovněž vyvažují nepřilíš vysokou míru prestiže dělnických zaměstnání. Vnímání prestiže zaměstnání respondenty však výrazně přispívá k vytváření a udržování symbolických hranic, které v tomto konkrétním případě tvoří jakousi demarkační linii mezi skupinou dělníků a skupinami ostatními (Ibid.). Význam třídní příslušnosti založené zejména na zaměstnání, jež jedinec vykonává, se tak stává středobodem chápání vztahu práce a sociální třídy.

### **1.1.3 Třída jako přežitek**

Zejména blíže konci dvacátého století, a na přelomu století dvacátého a jednadvacátého, řada autorů přistupuje k sociální třídě jako k něčemu, co již ztratilo svou relevanci. Jedním z těchto autorů je Ulrich Beck (1992), který ve své knize Riziková Společnost označil pojem sociální třídy za přežitek, a takzvanou „zombie kategorii“. Ve světě, v němž se témata

sociální stratifikace a existence společenského řádu ve formě více či méně flexibilně definovatelných tříd stále těšily časté pozornosti, se k tomuto kontroverznímu přístupu ke třídě uchýlil zejména ze dvou důvodů. Prvním z těchto důvodů byl argument v mnohém ne nepodobný argumentům Baumanovým (2000) či Giddensovým (2006; 1991), a sice argument zrychlujícího se procesu individualizace a globalizace jako původců všeobecné nejistoty v podobě rizika. Druhým z jeho důvodů pro označení třídy jako něčeho nemrtvého - nedostatečně relevantního, avšak ne zcela ztraceného - byl předpoklad, že konceptu sociálních tříd poskytuje relevanci zejména zájem autorů, kteří nejsou ochotni od něj upustit a uznat, že v současném světě již nemá své místo. Beckovo rozumění konceptu sociálních tříd tak odpovídá dalším úvahám souvisejícím s šířením internetu a radikálního zrychlení procesu globalizace, což je pochopitelné, protože pro autory aktivní ve vědecké činnosti se jednalo o bezprecedentní přelom v historii lidstva. Někteří autoři pak uvažují, že Beck sám ve svém díle definoval kategorii, kterou lze vnímat jako „zombie kategorii“, a touto kategorií jsou samotná rizika, jejichž vyhodnocování a práce s nimi jsou aplikovatelné na všechny oblasti života, což z rizika dělá velmi obecnou, snad až vágní (Gross, 2016). Spolu s definicí „zombie kategorií“, kterými jsou mimo sociální třídu také kategorie rodiny či národního státu, Beck zdůrazňuje společenské změny jako původce změny role práce v životech jednotlivců. Jedním z podstatných bodů úvahy Beckovy, ale i dalších autorů, je, že technologický rozvoj, jmenovitě pak například automatizace či zájem o externí vykonavatele práce, je původcem redefinice struktury zaměstnání. Beck sice argumentuje ve prospěch konce práce tak, jak byla vnímána v dobách před zrychlením technologického vývoje, přesto však oproti některým autorům práci přiznává důležitost v lidském životě. Přestože byly v tomto období vedeny velmi rozsáhlé debaty o možném konci práce, a kategorie zaměstnání byly podle autorů stále více propustné a jejich hranice rozmazané, neznamená to, že kategorizace zaměstnání uspořádaná do tříd ztratila smysl.

#### **1.1.4 Od sociální třídy k definici tříd zaměstnání**

Pro zkoumání významu práce v životech respondentů je teorie Pierra Bourdieuho a Michele Lamont nosným rámcem, ale v otázce vymezení zkoumaných skupin respondentů je Autorem nejspíše nejvíce určujícím pro tuto metodologickou volbu v mém výzkumu John Goldthorpe a přístupy navazující na jeho schéma. Protože je má bakalářská práce soustředěna na analýzu rozhovorů provedených s respondenty žijícími na území České republiky, je vhodné po uvedení výzkumu, jež uskutečnila Lamont na půdě USA, přistoupit

k textům zabývajícím se výzkumem na půdě zemí evropských. Bihagen (et al., 2014) diskutují v evropském kontextu schéma vytvořené Goldthorpem a dalšími (Erikson-Goldthorpe-Portocarero), a tuto aplikaci rozšiřují o aplikaci schématu European Social class Schema (ESeC), schématu vycházejícího z Goldthorpeova pojetí, rozšířeného o další kritéria, na v Evropě získaná data. Společnou charakteristikou obou těchto schémat rozdělení je soustředění se na typ zaměstnání. Třídy zaměstnání jako takové jsou ve schématu ESeC rozděleny do deseti odlišných skupin, a jsou dále konceptualizovány na základě několika aspektů, těmito aspekty jsou potřebné dovednosti pro výkon zaměstnání, vztah zaměstnavatele a zaměstnance, osobní autonomie, složitost úkonů, finanční stabilita, a rozsah možností sociální kontroly (Rose, Harrison, 2007). Ačkoli je možné pozorovat rozdíly mezi původním schématem EGP a schématem ESeC cíleně vytvořeným pro evropské země, je podle autorů švédské studie mnohem důležitější, že jsou podobnosti schémat výraznější, než tyto rozdíly, a to zejména z toho důvodu, že ambicí schématu ESeC bylo zlepšit původní Goldthorpeovu myšlenku, ne ji zcela změnit (Bihagen, et al., 2014). V tomto textu je tak zcela zásadní vyjádřit, že ačkoli je sociální třída jako koncept velmi široká, komplexní, a různorodá ve vnímání autorů, kteří se jí zabývali a zabývají, samotné rozdělení jednotlivých zaměstnání do tříd vytvořilo odlišné kategorie, než kterými je sociální třída. Dle mého chápání problematiky jsou však oba tyto myšlenkové proudy v těsné souvislosti, a tak jako je částečně možné odvozovat úroveň ekonomického kapitálu z finančního ohodnocení, lze podobným způsobem porozumět kapitálu kulturnímu skrze vzdělání jednotlivých respondentů a jejich výpovědi.

Autorka Jadwiga Šanderová (1999) diskutuje různé přístupy ke zkoumání tříd, a jedním z podstatných témat je v jejím článku i rozpor mezi vnímáním hierarchie. Zatímco Goldthorpe neklade na hierarchizaci skupin velký důraz, pro řadu dalších autorů je téma sociálních tříd zejména tématem schopným vyjadřovat se k hierarchii ve společnosti. Šanderová (1999) uvádí, že hranice mezi třídami je stále více rozmazávána, a jejich definice spolu s jejich ohraničením není dost dobře možná. Tento jev je přímo provázán s technologickým vývojem, který umožňuje snazší sociální mobilitu, dle autorky zejména tu vzestupnou. Technologický rozvoj je součástí sociologického chápání proměn společnosti, a smysluplně propojuje téma sociálních tříd s tématem práce.

Vhodnost využití schémat EGP a ESeC se za využití evropských dat ukázalo jako smysluplné, ale schémata byla podobným způsobem aplikovaná také na prostředí České

republiky. Tomáš Katrňák a další (2012) ve svém výzkumu analyzoval, zda je společnost v České republice společností třídní. Pro tento cíl využil právě zmíněných dvou schémat, a zájmem bylo zjistit, zdali je vhodné a vůbec možné sofistikovaně využít kategorií prezentovaných ve schématech jako vhodných pro místní společenský terén. Katrňák se svým týmem argumentuje, že schémata vhodně reprezentují třídní složení České republiky, a dodává, že jedním z důvodů pro jejich ověření je skutečnost, že schéma EGP bylo primárně zaměřeno na strukturu zaměstnání ve Spojeném království. Protože schéma ESeC bylo novější, a také lépe přizpůsobeno aktuální podobě rozvrstvení zaměstnání v dalších zemích Evropy, jedná se o další krok ve snaze konceptualizovat kategorie schopné dobře vypovídat o skutečné podobě rozvržení zaměstnání. Pakliže uvážím, že schéma ESeC lze na základě rozsáhlého kvantitativního výzkumu považovat za správný nástroj k pochopení tříd zaměstnání v České republice, poskytuje toto schéma nosný základ pro rozdělení respondentů do skupin v metodologické části.

## **1.2 Proměny práce**

Vnímání práce a zejména významů, které jsou s prací spojovány, se v průběhu let od industriální revoluce zásadně proměňuje. Pro tuto bakalářskou práci je však zcela stěžejní vymezit, jakým způsobem je v jejím textu práce chápána. Jak bylo zmíněno v úvodu, práce není chápána jako jakýsi filosofický konstrukt, ale jako práce přímo spjatá s výkonem zaměstnání. Výkon zaměstnání tak, jak jej známe dnes, je jevem charakteristickým pro dobu po industriální revoluci. Zejména protože v obdobích před ní nebyl výkon práce, který by dnes bylo možné připodobnit k výkonu současnému, zcela běžný, a týkal se spíše jedinců hierarchicky výše postavených. To samozřejmě neznamená, že práce jako taková je produktem industriální revoluce, a je spíše míněno, že se změnil způsob konceptualizace práce v životech jednotlivců do podoby zaměstnání. Porozumění sociologii práce a zaměstnání se tak tříbí až v kontextu industriální revoluce, a to i přestože lze dle některých autorů sociologii vytknout, že se sociologie práce i tak často nedostatečně propojuje s širšími tématy či dalšími vědními obory (Abbot, 1993).

Po definici oblasti zájmu bych zde rád opakoval zmínku Marxových myšlenek, zejména protože v Marxově dílu není zodpovědně možné téma práce oddělit od tématu sociální třídy. V Marxově pojetí je práce prostředkem pro prodloužení a zjednodušení zotročování lidstva. Práce v podobě odpovídající období industriální revoluce se podle něj stává mocným



nástrojem pro upevnění nadvlády sociální třídy složené z vlastníků výrobních prostředků (Marx et al. 2002). Touto úvahou však uznává, že se práce v zaměstnání prokázala jako důležitá součást společnosti. Weber (2023; 1904) na tuto myšlenku navázal, avšak v kontextu sociálních změn probíhajících v době psaní svých textů předpokládal, že práce získává roli ještě významnější, a zdaleka nesplňuje kritéria negativních konotací, které práci připisuje Marx, protože součástí práce v zaměstnání je jakési nastavení a způsob života, který umožňuje posilování osobní hodnoty. Posilování osobní hodnoty skrze práci, a vytváření světa, ve kterém je výkon práce základním stavebním kamenem života ve společnosti tak lze označit za zjednodušené shrnutí Weberova postoje k práci (in Mareš, 2004). Třebaže Weber propojoval práci s preferovaným vyznáním, kterým v jeho období bylo protestantství, odhlédneme-li od souvislosti těchto dvou jevů, lze rozhodně říci, že autoři, prvotně se vyjadřující k práci v zaměstnání, předpokládali, že možnost (či nutnost) výkonu práce, ale také samotný přístup k této možnosti, je charakteristikou předpokládaného společenského vývoje, a jejich role v něm je bohatým zdrojem fenoménů vyžadujících pozornost společenských věd.

V následném vývoji se však ukázalo, že skutečnost odrážela názory Marxovy i Weberovy, a že práce může být osvobozující i utlačující (Mareš, 2004). Možnosti vznikuvší v přímém kontaktu s industriální revolucí totiž dovolily vznik velkého množství pracovních pozic, které si vzájemně hierarchicky odpovídaly, výsledkem čehož začala spirála prohlubování sociálních nerovností, čemuž odpovídalo i vytváření a organizace infrastruktury ve městech s vysokou kapacitou uplatnění dělnických pozic. Vhodným příkladem z českého prostředí jsou například projekty Tomáše Bati, který ve svém rodném městě umožnil vznik symbolu vzestupu moci práce v zaměstnání nad každodenností lidské existence, symbolu sofistikovaného mechanismu sociální kontroly a centrální úlohy pracovního nasazení (Ibid.). Zájem právě o firmu, kterou před více než sto lety Tomáš Baťa založil, projevila svými výzkumnými aktivitami i Kateřina Nedbálková (2021), což umožnilo hlubší porozumění povahy práce, ale také pracovních podmínek, vnímání významu práce a kontextuálně také vlastní hodnoty dělníků v továrnách Baťa. Ačkoli autorka vydala knihu v roce 2021, v určitém smyslu působí, jako by se čas z hlediska proměn práce zastavil právě ve fázi vývoje, které je věnován tento odstavec, což je ovšem myšlenka, na kterou navazují až v praktické části této bakalářské práce.

S rapidním vzestupem technologického vývoje však práce získala další podoby. V současnosti je téměř nemožné vyřknout jednotnou myšlenku či úvahu, která bude všeobjímající pro ilustraci soudobé podoby práce, což je jednoznačně v největší míře způsobeno technologickým vývojem, který lze sledovat z mnohých úhlů pohledu. Mutekwe (2012) technologickému postupu přiznává neopomenutelnou moc ve všech oblastech života, z nichž práce je pouze jedním pojmem z početné řady dalších, jakým je v jeho textu zejména sociální změna a proměna jejich mechanismů závislá na vzestupu technologií. Uvážíme-li však, že práce byla i před exponenciálním zrychlením technologického rozvoje zásadní při vhledu do života jednotlivců, nabízí se představa, že existuje-li silná charakteristika lidského života - jakou je práce - a tato charakteristika proměnlivá sama o sobě je nadále proměňována něčím ještě více proměnlivým - tedy dostupnými technologiemi. Tím se dostáváme do situace, v níž, věřím, žádný sociolog nemůže jednoznačně říci, jak dalekosáhlým změnám budeme jako lidstvo svědky, a kterým směrem nás tyto změny povedou. Zejména v oblasti práce to pak znamená, že se vytváří obrovské množství nových a dříve neviděných kategorií, jednou z nichž jsou v současnosti například takzvané “bullshit-jobs”, čili práce, jejichž výkon je v podstatě zbytečný. Tyto práce jsou pro některé autory předmětem mnohdy téměř satirických textů, které tento fenomén kritizují, a technologickému rozvoji vyčítají, že místo méně práce a více volného času, jak bylo předpokládáno v minulosti, je pracovních pozic více, a mnohem více z nich je již zcela nepotřebných (Richards, 2019; nebo Graeber, 2013). Centrální role práce však není jistotou, naopak v současnosti dle Mareše (2004) a jím citovaných autorů význam práce upadá, práce je stále více roztríšťována, a kolektivní identita, například, ale ne výlučně dělnická, tolik protěžovaná v období před rokem 1989, se postupně stává neudržitelnou. Jeden z autorů zásadně ovlivňujících můj pohled na současnost je Zygmunt Bauman, který ve své knize (2000) zdůrazňuje nejistotu, v níž se současná společnost nachází, všudypřítomnou tekutost všeho, což je přímo podpořeno skutečností, že i empirická evidence prokazuje proces prekarizace práce (Kalleberg, 2009), čili proces, který proměňuje dříve běžnou práci na plný úvazek na práci spjatou s jinými druhy úvazku. Prekarizace práce je obecně jevem sociologií prokázaným, avšak v této práci se soustředím na výpovědi respondentů stále aktivních v plném pracovním úvazku.

Obecně lze tedy předpokládat, že třebaže se práce historicky proměnila, a její proměny jsou v současnosti stále rychlejší a výraznější, nachází se společnost v době dávající důraz spotřebě a individuálnímu bohatství, což předpokládá přítomnost způsobu obstarávání ekonomických zdrojů. Třebaže tedy práce nemá stejnou konotaci, jako měla na počátku

minulého či předminulého století, je dle mého chápání tématu nemoudré považovat její stěžejnost za uplynulou a neaktuální.

### 1.3 Významy spojovány s prací

Zmíněný předpoklad, že pro lidi je obstarávání ekonomických zdrojů nutné, a běžně tedy také primární rolí práce, je jevem velmi často pozorovaným v dnešní společnosti. Současná společnost klade velký důraz na ustanovování sebe sama, a vytváření sebe sama je něčím, co v období pozdní modernity podle Giddense (2006; 1991) nabývá díky neustálým změnám nové podoby. Podoba vlastního já je totiž přímou odpověď na otázku: „Kým jsem?“ Tato otázka, jež je kladena opakovaně a neustále, je součástí lidské každodennosti, a odpovědi na ní se neustále vyvíjí (Giddens, 2006). Součástí těchto odpovědí tedy u většiny lidí nutně musí být i práce v zaměstnání, tím spíše pak u jedinců, jejichž práce v zaměstnání tvoří největší podíl prožitého času. Důvodem pro zmínění této otázky je další myšlenka uvedena v Giddensově knize (2006), a sice myšlenka, že ustanovování sebe sama se stává všudypřítomným. Mezi způsoby, jimiž je možné toto ustanovování naplnit, skýtají spotřebu, které se však při životě ve společnosti nelze žádným způsobem vyhnout, poté utváření a udržování mezilidských vztahů, a v neposlední řadě nastavování režimu pro vlastní tělo. Práce v zaměstnání je něčím, co zcela jistě přispívá nastavování režimu pro vlastní tělo, co ve většině případů souvisí s vytvářením a udržováním mezilidských vztahů, a to i v případech, kdy náplň zaměstnání s tímto procesem nesouvisí, a co pro mnohé existuje právě proto, aby bylo možné účastnit se spotřeby, ať už jako spotřebitel či poskytovatel.

Tato úvaha, propojující Giddensův text a jedno z hlavních témat mé bakalářské práce, stále hovoří o práci i o společnosti velmi abstraktním způsobem, ale uvážím-li výzkumnou činnost autorů, jakými je například Čadová a Paleček, lze s podporou rozsáhlého množství empirických dat tvrdit, že dává smysl a minimálně v české společnosti je přítomna. Čadová a Paleček (2006) zkoumali jako dílčí součást jejich výzkumu vnímání práce v České republice také konkrétní postoje k úloze placené práce. Autoři výzkumu potvrdili, že v životech pracujících lidí má práce vysokou prioritu. Třebaže se tato priorita mírně liší na základě věku a pohlaví, po dotázání řady respondentů, aby seřadili položky dle priority, byl pracovní úspěch druhou nejvýznamnější položkou pro naprostou většinu z nich. Jedinou položkou, která konzistentně získávala pozici nejvyšší priority byla položka rodiny (Čadová, Paleček, 2006). Ačkoli se společnost proměnila a je dnes dáván větší důraz na volnočasové

aktivity, spokojenost v zaměstnání je stále velmi podstatná. Autoři dokonce zmiňují, že i přes rozdíly mezi zaměstnáními respondenti přikládali význam zejména dobrému pracovnímu prostředí ve smyslu mezilidských vztahů s kolegy, a dobrému finančnímu ohodnocení za vykonanou práci (Ibid.). Tyto atributy nabývají ještě silnější pozice při uvážení dat poskytnutých v praktické části. Rozhodně lze předpokládat, že práce má v životech jedinců i nadále nemalý význam, který nelze zcela vyloučit i přes proběhnuvší proměny práce, technologií, i společnosti v jejím celku. To však neznamená, že význam práce nenabyl odlišné podoby. Lze očekávat, že se smysl, který respondenti v práci vidí, může výrazně lišit i na základě jejich třídní příslušnosti, což je předpokladem, z něhož vychází design mého výzkumu.

### **1.3.1 Diskuze konce práce**

Četní autoři, včetně výše zmíněného Ulricha Becka (1992) ve svých dílech opakovaně předkládají úvahu, která hovoří o konci práce. V případě Becka se jedná především o konec práce v podobě, v níž existovala v industriální společnosti. Zatímco dříve byla práce jedním z hlavních konstituentů osobní sebekoncepce, ve společnosti postmoderní, se práce stává něčím zcela odlišným. Práce nabývá podoby, jež souvisí se silným důrazem na individualizaci, a to, co dříve bylo tak podstatné pro kolektivní identity pracujících, se třští a přítomnost práce v osobních hodnotových systémech jednotlivců se mění na vnímání práce jako prostředku pro umožnění spotřeby. Beck tento fenomén připisuje zejména destandardizaci práce, tedy vzniku nových podob úvazků a stále častější nestabilitě pracovních pozic a celkové nejistotě přítomné v životě v současné společnosti. Tento přístup předpokládá konec práce jak byla známa částečně kvůli vzniku prekaritních forem zaměstnávání, což způsobuje velkou nestálost pracovního trhu a může ústít ve vysokou nezaměstnanost.

Ke konci práce se vyjadřují i jiní autoři, zaměřující se na další aspekty související s tímto přístupem, jedním z nichž je například Jeremy Rifkin (1995), který konec práce chápe jako přímý důsledek vývoje technologií. Rifkin zdůrazňuje, že práce jako taková byla po dobu existence lidstva něčím určujícím pro její podobu. Ve své knize však poskytuje řadu důkazů o ztrátě pracovních pozic, která souvisí s vývojem technologií. Podle autora se však nejedná pouze o vývoj způsobující nižší nároky na fyzickou náročnost, protože nejdůležitější charakteristikou nedávného vývoje technologií je jeho hloubka a sofistikovanost. Dostupné

technologie jsou totiž v mnoha případech schopny stát se substitucí pro lidské myšlení, a změny, kterých jsme svědkem, mohou dalece přesahovat předpokládané dopady. Právě možnost substituce lidské práce technologiemi je možností, kterou velké firmy považují za spolehlivý způsob zvýšení vlastní efektivity, a toto soustředění se na efektivitu a zvýšení vlastní produktivity a výdělku znamená pro řadu pracujících ohrožení jejich životní stability. Nejvíce ohroženou skupinou jsou však podle Rifkina dělnické pracovní pozice, a na základě dostupných dat autor už v roce 1995 vyzdvihoval reálné riziko, které přináší zvyšující se míra nezaměstnanosti napříč státy participujícími na procesu automatizace. Tato skupina, spolu s dalšími zaměstnáními, zažívala faktické zhoršení životní úrovně, a s největší pravděpodobností bude toto zhoršování i nadále sílit. Jak se společnost k těmto skutečnostem postaví pak bude to, co určí podobu světa. Zatímco je některými v sociologickém diskurzu technologický vývoj vnímán jako značné riziko, Pfeiffer (2016) s časovým odstupem od původních úvah o konci práce diskutuje „Průmysl 4.0“ v prostředí často zmiňovaném jako jedno z nejvíce ohrožených. Prostředí dělnických pozic montážní práce podle autorky stále vyžaduje lidskou zkušenost, a to bez ohledu na to, o jak rutinní práci se jedná. Autorka však nevnímá automatizaci jako negativní, a považuje ji za smysluplný krok ve snaze zjednodušit lidskou práci, což pramení zejména z přesvědčení, že lidská zkušenost a znalost prostředí je nenahraditelná, obzvláště pak v otázkách složitějších úkonů vyžadujících zvládnání nepředpokládaných situací. Proto je předpoklad úplné ztráty dělnických pracovních pozic pouze neopodstatněnou obavou dystopické budoucnosti.

Strangleman (2007) poskytuje přehled debat o konci práce, a vyjadřuje se mimo jiné i k tezím Becka i Rifkina, které byly předmětem předchozích odstavců. Ačkoli jsou podle autora diskuze o konci práce založené na skutečných jevech přítomných v současnosti, jako je například zmíněná individualizace, či ohrožení pracovních pozic a všeobecná nejistota, není moudré skrze tyto diskuze nostalgicky považovat předchozí pracovní zkušenost za něco bezchybného. Ve vztahu k této bakalářské práci je zajímavé, jakým způsobem Strangleman kontrastuje Baumanovo chápání individualismu, a přesunu od čerpání podnětů pro osobní sebekoncepci z práce ke spotřebnímu způsobu života, a způsob, kterým Lamont popisuje vnímání vlastní pracovitosti jako silného přispěvatele osobní sebekoncepci. Je totiž pochopitelné, že význam práce se v životě jedinců značně proměnil, což naznačují i zmíněná díla. Strangleman bere v úvahu různé způsoby, kterými se sociální vědci stavěli k důležitosti práce pro osobní sebekoncepci, ale nepovažuje jejich dílo za jednoznačně odpovídající

skutečnosti. Stejně jako Strangleman se i já přikláním k myšlence, že místo opakování teze, že práce ztratila význam v osobní sebekoncepci jedinců, je spíše nutné věnovat pozornost tomu, jak se tento význam změnil. Stejný postoj zastává i řada dalších autorů rozporujících jednoznačné odmítání práce jako určující pro sebekoncepci jedinců (Doherty, 2009). Přestože možná není tak důležitý význam plynoucí z konkrétního zaměstnání, stále je práce podstatnou součástí života, a protože pracovní trh podstoupil vrstvicí se transformace, pochopitelně tomuto procesu podléhá i integrace práce v sebekoncepci pracujících. V souvislosti se současnou podobou světa, a současnou formou kapitalismu, která je pro tuto podobu určující, je třeba přiznat zvyšující se složitost pochopení významu práce v životě člověka, a i nadále se o pochopení snažit.

## **2 Metodologie výzkumu**

### **2.1 Obecné představení metodologického postupu**

Základním předpokladem pro tuto bakalářskou práci je, že návrh výzkumu, konstrukce výzkumného souboru, vytváření dat, a jejich následná analýza, jsou uskutečňovány s pomocí zásad metodologie kvalitativního výzkumu. Volba tohoto přístupu mnou byla učiněna na základě dvou hlavních důvodů. Prvním z těchto důvodů je převaha kvantitativního zkoumání mnou vybraných témat. V České republice jsou témata práce, významu práce v životě respondentů (Čadová, Paleček, 2006) a také sociálních tříd (Prokop et al., 2019) sice přítomna v sociologických debatách, ale častěji zkoumána skrze kvantitativní přístupy. Tento fenomén není pouze záležitostí českého prostředí, a obecně lze říci, že tématům práce se i ve světě věnuje převážně kvantitativní výzkum (Abbot, 1993). To přesto neznamená, že je v rámci České republiky kvalitativní zkoumání témat práce a třídy zcela absentní. Pro můj výzkum byla jednou z inspirací například práce Kateřiny Nedbálkové (2021), která téma pracovního prostředí a výkonu práce na dělnických pozicích pozorovala ve specifickém terénu továrny Baťa. Druhým důvodem pro mé rozhodnutí je fakt, že mým zájmem nejsou odpovědi ve formě škál a koeficientů, ale spíše výpovědi respondentů obohacené o kontext, o jejich chápání vlastního názoru na zmíněná témata. Kvalitativní výzkum umožňuje prozkoumávání odpovědí respondentů skrze hlubší kontext, a generování dat umožňuje oproti jejich sběru širší porozumění jednotlivým příběhům. Například mnou citovaná Michele Lamont (2000) velmi zkušeně uplatnila zásady kvalitativního rozhovoru při zkoumání dělnické třídy v USA. Mou ambicí pak je uskutečnit alespoň částečně takto cílený kvalitativní výzkum souvislosti práce a sociální třídy, a jejich porovnání mezi dvěma skupinami v prostředí České republiky.

### **2.2 Cíl výzkumu a výzkumné otázky**

Cílem tohoto výzkumu je zjistit, jaký význam má práce v životech respondentů, zejména pak porovnání toho, jak se tento význam liší mezi zástupci dvou definovaných tříd zaměstnání. Zároveň je podstatné pochopit, jestli a jak se příslušníci těchto tříd vymezují vůči ostatním společenským pozicím. Tento výzkum se rovněž snaží pochopit vymezení hranic vlastní skupiny respondenty, a poté jejich postoj ke skupině druhé. Klíčové pro tento výzkum tedy bude, jak respondenti o práci uvažují, jaký význam pro ně má, a pak zejména

jak se toto uvažování a význam liší mezi dvěma mnou konceptualizovanými třídami. Debaty o významu práce se totiž dynamicky vyvíjí již od poloviny devatenáctého století, kdy začaly být patrné změny způsobené industriální revolucí a celkovým zrychlením technologického vývoje. Sociologické chápání tématu se nachází v období, kdy již od přístupů předpokládajících konec významu práce v životě jednotlivců přesunulo své těžiště spíše do rozkrytí proměn, které se v tomto odvětví odehrávají.

Podle mého porozumění tématu je v České republice mnoho prostoru pro hlubší prozkoumání témat významu práce a jeho porovnání napříč sociálními třídami. Velmi často jsou totiž tato témata diskutována odděleně, a jejich vzájemné prostupování je spíše předmětem okrajových zmínek. Tento výzkum usiluje o prohloubení porozumění v těchto oblastech, a snaží se jej dosáhnout skrze zkoumání poměrně přísně ohraničeného výzkumného souboru.

Aby bylo možné dosáhnout cíle výzkumu, je třeba pokusit se o zodpovězení následujících výzkumných otázek:

### **1. Jaký význam má práce v životě a sebekoncepci respondenta?**

První výzkumná otázka byla vytvořena v přímé návaznosti na definici sociální třídy a proměny významu práce. Ať už se jedná o chápání práce primárně jako zdroje osobní sebekoncepcce, nebo její chápání čistě jako prostředku k zajištění ekonomických zdrojů, skýtají dosavadní teoretické přístupy také předpoklad, že se tyto významy mohou lišit na základě příslušnosti ke třídě zaměstnání. Získání odpovědi na tuto výzkumnou otázku se tak stává základním pilířem porozumění přidruženým debatám v celé jejich šíři.

### **2. Jak respondent rozlišuje „dobrou“ a „špatnou“ práci?**

To, co respondenti považují za dobrou či špatnou práci je z velké části předmětem mého výzkumu. Přestože se tato otázka může zdát banální, odpovědi respondentů implikují atributy, které u zaměstnání považují za důležité. To, co respondenti vnímají jako hlavní ve svém posuzování jednotlivých zaměstnání totiž nevypovídá pouze o vztahu respondenta k vlastnímu zaměstnání, nýbrž také o chápání práce celkově. Pakliže vzniká překrytí v odpovědích respondentů z jednotlivých tříd, lze odhalit i to, jakou váhu jednotlivé atributy mají, a jsou-li tyto atributy nějakým způsobem navázány na třídní pozici.

### **3. Jak se liší žitá zkušenost respondentů v pracovním prostředí?**



Vychází-li první otázka z debat řady autorů o proměnách práce, a chápání významu práce v sebekoncepci jedinců plynoucí z díla Lamont, a druhá otázka z kvantitativního zkoumání významu práce, otázka třetí navazuje na Bourdieuho koncept habitů. Ať už se jedná o vtělování práce, dojem z pracoviště, či chápání vlastní důležitosti v rámci pracovního prostředí, všechna zmíněná sousloví přímo souvisí s každodenností. Smyslem této otázky je zjistit, jaké je pro respondenty pracovat, co v práci dělají, či jaké vztahy jsou jimi na pracovišti vnímány jako důležité. Srovnání žitých zkušeností respondentů je pro tento výzkum zcela neopomenutelné, a to protože zde respondenti mají prostor říci vše, co vnímají ve své práci jako podstatné.

Třebaže se tato práce snaží o komparaci dvou skupin, jejím smyslem není pouze vyzdvihnout rozdíly, ale spíše porozumět tomu, jestli a jak skutečně probíhá v sociologii často diskutované stírání třídních hranic. Stejnou váhu, jakou však mají výrazné rozdíly, mají také výrazné podobnosti, a ty následně vypovídají mnohé o vnímané podobě společenského řádu a také vnímání sociální mobility pracujícími respondenty ve společnosti jednadvacátého století. Jsou-li třídy zaměstnání odděleny mimo formálními požadavky také osobními názory a zkušenostmi jednotlivých respondentů, tento výzkum usiluje o částečné odhalení tohoto předělu.

### **2.3 Výzkumný nástroj**

Pro vytváření dat skrze rozhovory se pro tento výzkum jednoznačně nejvíce hodí rozhovory polostrukturované. Protože je mým zájmem poměrně úzce vymezené téma, polostrukturované rozhovory umožňují držet u každého uskutečnění rozhovoru velmi podobný směr, zatímco je možné více prozkoumávat výpovědi respondentů ve chvílích, kdy hovoří o zkušenosti či názoru, které sice explicitně nesouvisí s výzkumnou otázkou, ale mohou poskytnout cenný kontext. Velmi důležitá je také flexibilita otázek, ale i jejich pořadí (Merriam, Tisdell, 2015). V polostrukturovaných rozhovorech je možné držet se u některých sekcí poměrně přesně stanovených otázek, čímž lze zajistit vytváření dat vyjadřujících se ke specifickému jevu obdobně u všech respondentů, ale právě tak lze respondentům umožnit velmi volné vyjadřování u sekcí jiných. Vzhledem k tomu, že cílem mé práce je komparace výpovědí respondentů ze dvou předem určených tříd zaměstnání, napomáhá polostrukturovaný rozhovor transparentnosti výzkumu, protože se v každém rozhovoru objeví stejná témata v alespoň podobném pořadí. Zatímco přísně strukturovaný rozhovor by

neumožňoval odbočky od tématu či zásadní pozměnění znění či pořadí otázek, rozhovor nestrukturovaný by zase neumožňoval shodnou souvislou linku mezi jednotlivými rozhovory. Díky předem stanovené podobě rozhovoru, která je však velmi flexibilní, je tak pro výzkumníka možné mezi rozhovory zlepšovat a pozměňovat již metaforicky načrtnutý obrys pro topic guide.

Mimo zásady polostrukturovaného rozhovoru však považuji za důležité pro mou osobní angažovanost ve výzkumné činnosti zejména některé ze zásad Kaufmannových (2010) a Seidmanových (2006). Kaufmann pojmenoval svůj koncept chápajícího rozhovoru, a uvádí, že je třeba zaměřit se na osobní zkušenosti respondentů, které je smysluplné rozkrývat tím, že respondentům umožníme otevřené a osobní interpretování položených otázek. Tyto zásady jsou uplatňovány zejména v první ze tří částí rozhovoru, která je cílena na vlastní vnímání významu práce respondentů. Seidmanovy poznatky k vedení rozhovoru jsou pak využívány napříč celou tvorbou dat a jsou vhodným vodítkem při hloubkovém dotazování. Protože jedna skupina respondentů, jak uvádím v podkapitole níže, je skupinou lidí pracujících v dělnickém zaměstnání, zcela klíčovou zásadou je pro mě koncept „reasonable silence“, tedy rozumného ticha. Autor vybízí výzkumníky k aktivnímu posluchačství a snaze o méně mluvení, což je koncept, který je pro můj výzkum velmi důležitý, a věnuji se mu rovněž v podkapitole věnované reflexivitě.

Pro účely tohoto výzkumu proběhlo deset rozhovorů, pět pro obě definované třídy zaměstnání. Rozhovory byly uskutečněny v období od konce prosince roku 2023 do konce března 2023, třebaže poslední dva rozhovory probíhaly mimo původně plánovaný harmonogram. Nejkratší rozhovor trval 57 minut, nejdelší pak 106 minut. Všechny rozhovory probíhaly osobně, vždy v blízkosti místa bydliště respondenta. Následně byl každý rozhovor nahrán na diktafon v telefonu a přepsán do digitálně-textové podoby. Všechny rozhovory byly vedeny za aktivního využívání mnou vytvořeného scénáře, který je možné nalézt v příloze pod názvem „Topic Guide“. Tento scénář jsem konstruoval v těsné souvislosti s kapitolou, v níž Kim Longfield (2004) popisuje jednotlivé fáze rozhovoru a zásady, kterých je vhodné se držet pro co nejlépe navržený scénář. Rozhovory jsou zde děleny do částí, z nichž jsem při konstrukci úvodu a závěru scénáře ponejvíce vycházel. Tři hlavní oddíly výzkumného scénáře jsou pak poměrně volnou kombinací části zahřívací, klíčové, a zklidňovací fáze rozhovoru. Scénář rovněž sloužil pro fyzické zapisování heslovitých poznámek k jednotlivým rozhovorům.

## 2.4 Představení výzkumného souboru

Respondenti byli vybíráni metodou sněhové koule (Parker et al., 2019). Prvním krokem tedy bylo oslovení prvotních respondentů, kteří odpovídají výběrovým kritériím výzkumného souboru, skrze sociální síť výzkumníka. Tato metoda následně umožňuje nepřímé využití sociálních sítí prvotně oslovených respondentů k tomu, aby bylo možné oslovit respondenty další. Tento přístup je zde volen zejména pro důraz na dělení do tříd zaměstnání, a předpokládá, že oslovení respondenti budou mít přístup k dalším lidem v odpovídající třídě zaměstnání, což se ukázalo být smysluplnou volbou. Níže naleznete přehledovou tabulku respondentů. Označení „(1)” značí příslušnost k dělnickým zaměstnáním, označení „(2)” značí příslušnost k zaměstnáním kancelářským. Tyto skupiny jsou blíže popsány a definovány v podkapitole „Definice tříd”.

Jméno	Věk	Pracovní pozice	Poznámka
Michal (1)	30	Pracovník obchodního provozu	První práce, velká spokojenost se zaměstnáním
Dominik (1)	25	Pracovník v expedičním skladu	Dělnická pozice, ale nadstandardně placená
Roman (1)	32	Montér motorů	Dělnická pozice, ale nadstandardně placená
Pavel (1)	29	Opravář centrálního mazání	Z vlastní vůle šel z manažerské pozice na pozici v dělnickém zaměstnání
David (1)	29	Operátor výroby	Fyzicky výrazně náročné zaměstnání
Martin (2)	28	Asistent soudkyně	Volba zaměstnání učiněna s velkými ambicemi
Jakub (2)	24	IT konzultant	Řada zkušeností i s dělnickými zaměstnáními
Rudolf (2)	28	Quality service supervisor	Zkušenost s dělnickými i kancelářskými pozicemi v oboru
Jan (2)	29	Stavební technik	Původně zcela odlišné zaměření
Robin (2)	30	Zástupce vedoucího výroby	Více než desetiletá praxe ve stejné firmě

### **2.4.1 Kritéria konstrukce výzkumného souboru**

Tato bakalářská práce využívá kvalitativní metodologie k tomu, aby bylo možné uskutečnit přehlednou komparaci výpovědí respondentů ze dvou tříd zaměstnání. Z tohoto důvodu je žádoucí usilovat o co možná nejvyšší homogenitu výzkumného souboru. Na základě znalosti oblasti zájmu jsem zúžil kritéria pro výběr respondentů tak, abych docílil co nejvyšší výpovědní hodnoty generovaných dat, a odstínil některé podstatné vlivy dramaticky proměňující kontext výpovědí.

Prvním z kritérií, které je na základě vlastního porozumění tématu významu práce a jeho souvislosti s třídní příslušností adresovat, je gender. V textu věnovaném přehledu literatury zaměřené na témata práce a zaměstnání, se Abbot (1993) věnuje genderu jako jednomu z nejvýznamněji ovlivňujících pro sociologické zkoumání práce. Tato charakteristika může mít výrazný vliv na výkon zaměstnání, ale také motivace pro něj, či další témata jako je segregace na pracovišti podle genderu a celkovou spokojenost v zaměstnání. Pragmatickým rozhodnutím pro mě jakožto výzkumníka je uskutečňovat rozhovory s muži, a to zejména pro vlastní genderovou identitu, snáze umožňující otevřenou komunikaci s respondenty. Mimoto je podle Abbota (1993) značný rozdíl v genderové diverzitě v různých typech zaměstnání, což by můj výzkum ze své podstaty neumožnil plně inkorporovat do analýzy, protože není schopen získat ani analyzovat související data. Zájmem této práce rovněž není zaměřit se na intersekcí genderu a pracovního prostředí, třebaže se jedná o téma velmi zásadní, velmi komplexní, a stále více aktuální v kontextu současné společnosti.

Druhým z kritérií je věk respondentů. Rozhodl jsem se pracovat s respondenty ve věkové hranici 20 až 35 let, a to zejména z toho důvodu, že věk ovlivňuje přístup k práci i zaměstnání, a pochopitelně se tak i liší význam práce v životech respondentů v různé části životního cyklu (Abbot, 1993). Mým zájmem je zkoumat výpovědi respondentů blíže začátku své aktivity na pracovním trhu, a to opět jednak z pragmatických důvodů blízkosti věku výzkumníka, ale také pro co nejlepší pochopení počáteční pozice, ze které se následně postoje k práci nadále vyvíjí. Právě proto jsem volil respondenty ve zmíněném rozmezí.

### **2.4.2 Definice tříd**

Po vysvětlení volby v kategoriích genderu a věku, což jsou dle dostupné kategorie jedny z nejdůležitějších proměnných ovlivňujících vnímání práce, je nutné rovněž vysvětlit volbu definice tříd zaměstnání. Základem pro konceptualizaci mnou vybraných tříd je schéma

ESeC, které svou koncepcí navazuje na schéma EGP a provádí rozšíření a úpravy nutné pro funkční aplikaci v Evropě (Bihagen et al., 2014). Schéma ESeC vytváří kategorie zaměstnání na základě pěti vyhodnocovaných kritérií, kterými jsou kritéria potřebných dovedností pro výkon, vztahu zaměstnavatele a zaměstnance, osobní autonomie a složitosti úkonů, finanční stability, a rozsahu možností sociální kontroly. Toto schéma tedy uvažuje podmínky zemí v Evropě, a na jejich základě vytváří třídy zaměstnání, kterých je v původní verzi deset (Rose, Harrison, 2007). Pro větší flexibilitu v oslovování respondentů úzce spojenou se zachováním původní myšlenky schématu, jsou některé původní kategorie spojeny s přihlédnutím k zachování smysluplnosti sledovaných kritérií. Důvod pro označení skupin jako „skupina dělnických zaměstnání“, a „skupina kancelářských zaměstnání“, je také snaha o transparentu vůči respondentům, kteří v rámci svých výpovědí v poslední hlavní části rozhovoru přímo pracují s takto označenými skupinami. V této práci tedy rozdělení na „dělnická“ a „kancelářská“ zaměstnání vychází ze schématu ESeC, což fakticky znamená v prvním případě propojení osmé a deváté třídy zaměstnání, tedy povolání dělnických (skilled manual a semi-/unskilled), a v případě skupiny druhé propojení šesté a sedmé třídy povolání (higher grade blue collar a lower white collar), tedy povolání kancelářských. Hlavní informací potřebnou pro oslovení respondentů tedy je jejich současné zaměstnání, které je zařazeno do skupiny podle výše zmíněných kritérií.

## **2.5 Metoda analýzy dat**

Data jsou analyzována podle zásad práce s kvalitativními daty. Třebaže součástí mému porozumění těmto zásadám je celé doposud absolvované studium sociologie, rád bych zde zmínil metaforu z knihy Merriam a Tisdell (2015, s. 207), která říká, že analýzu kvalitativních dat lze připodobnit k „lesu a stromům“. Lesem se v tomto případě myslí pohled na širší souvislosti tématu, chápání cíle vlastního výzkumu, zkoumání tématu skrze zvolené teoretické přístupy. Stromem jsou myšleny jednotlivé jevy, na které se výzkumník zaměřuje. Smyslem této metafory je vyjádřit, že analýza kvalitativních dat je neustálou oscilací mezi kontextem a jednotlivými detaily, což je prakticky shodné se způsobem, kterým jsem analyzoval vytvořená data.

Při více praktickém popisu jednotlivých kroků jsem začal detailním čtením výpovědí respondentů, což mi umožnilo identifikovat témata, která jsou ve výpovědích identifikována. K tomuto mi velkou oporou byl dříve zmíněný scénář, v němž je rozhovor členěn do

tematických okruhů, které odpovídají jednotlivým výzkumným otázkám. Na základě objevujících se témat a opakujících se vzorců jsem vytvořena data segmentoval do oddílů, které je možné vzájemně porovnat. V souvislosti se segmentací dat jsem následně vytvořil kódy popisující kategorie přítomny ve výpovědích respondentů, a po kódování rozhovoru jsem pro přehlednost sepsal shrnutí jednotlivých kódů u analyzovaného rozhovoru. V průběhu tohoto procesu vznikaly poznámky k jednotlivým výpovědím. Kódy vznikaly deduktivně na základě teoretického ukotvení i induktivně podle neočekávaných částí výpovědí. Po důkladné kategorizaci dat poté byla data redukována na ty části, které nejvyšší měrou přispívají k zodpovězení výzkumných otázek, a v případě významného kontextu byl tento kontext buďto připojen k citované výpovědi, či shrnut mimo ni. Takto upravená data z rozhovorů byla dále analyzována skrze teoretické koncepty a relevantní témata z teoretického úvodu, na základě nichž byla srovnávána a výsledek srovnání interpretován. Smyslem interpretace je data propojit s teorií, a využít data k diskusi prezentovaného argumentu.

## **2.6 Etické aspekty výzkumu a výzkumnická reflexivita**

Nepříliš velká citlivost tématu dává prostor umírněnějšímu přístupu k vygenerovaným datům. Přesto je však nutné dbát na ochranu soukromí respondentů. Z tohoto důvodu nejsou v práci uvedeny žádné skutečné a konkrétní názvy firem, či jména měst a obcí. K osobním informacím respondentů je přistupováno citlivě, a v textu jsou uvedena pouze křestní jména respondentů, v závorkách jejich věk, a dále název pracovní pozice a vyznačení příslušnosti ke skupině dělnických či kancelářských zaměstnání ve formě čísel „1” a „2”. Smyslem těchto rozhodnutí je znemožnění identifikace respondentů kýmkoli mimo výzkumníka. Respondenti podávají explicitní souhlas, který je seznamuje s nahráváním rozhovorů, jejich přepisem a analýzou, a následnou anonymizací a jejich využitím v rámci této bakalářské práce. Tyto informace jsou respondentům poskytovány před samotným uskutečněním rozhovorů v závislosti na metodě komunikace, a pak také na místě při začátku rozhovorů.

### **2.6.1 Výzkumnická reflexivita**

Sám jsem dosud nepracoval tradičním způsobem na plný úvazek, což je dle mého smýšlení ve vztahu k tomuto výzkumu spíše výhodou, než nevýhodou. Tato skutečnost mi umožňuje k výpovědím respondentů přistupovat bez výrazného zkreslení vlastní předchozí zkušeností. Předchozí zmínka důležitosti konceptu rozumného ticha pak navazuje na osobní sklony k

mé vlastní často nadměrné hovornosti. Tyto informace zmiňuji zejména proto, že realizace výzkumu pro tuto bakalářskou práci je pro mě výzvou na řadě dalších úrovní mimo ryze akademickou. Rád bych také doplnil, že rozhodnutí dotazovat muže blízko počátku aktivity na pracovním trhu je jednak teoreticky odůvodněno, ale mimo to bylo toto rozhodnutí učiněno s přihlédnutím k důležitosti uvolněné atmosféry při rozhovoru, které lze docílit snáze v případě, že má výzkumník i respondent řadu společných charakteristik.

## **3 Praktická 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, a významů respondenty připisovaných práci.

V rámci analýzy se ukázalo, že ačkoli se mezi skupinami nachází jisté rozdíly, právě tak se mezi nimi nachází i výrazné spojitosti. 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 má bakalářská práce se bude věnovat především rozdílům mezi skupinou dělnických a skupinou kancelářských zaměstnání. Tyto skupiny, definovány ponejvíce pomocí modifikace klasifikace jež je stavební jednotkou Goldthorpeova schématu (EGP), ale především pak konceptuálně adekvátnějšího schématu ESeC, na první pohled evokují výrazné rozdíly. Tyto rozdíly jsou přehledné v kategorizaci, kterou schémata představují, ale současně jsou vnímány lidmi pracujícími v zaměstnání. V rámci rozhovorů však respondenti prakticky bez výjimky generovali data, která poukazovala taktéž na velmi výrazné podobnosti v osobním vnímání práce, a to i přes zásadně odlišný typ zaměstnání a související náplň práce. Ačkoli byl tedy můj výzkum původně motivován snahou komparovat, přítomné spojitosti se ukázaly jako stejně důležité.

#### **3.1.1 Význam práce a motivace pro výkon zaměstnání**

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, a to i přestože tuto centrální pozici často zastává z velmi pragmatických důvodů. Pierre Bourdieu (2000; 1984) 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. Práce jako taková však není pro všechny respondenty integrální součástí vlastního hodnotového systému, a je jimi spíše považována za nutnou součást života v současné společnosti. Tato myšlenka je rovněž ve výpovědi několika respondentů propojena se třídou zaměstnání, která je interpretována jako související se vzděláním, což například Čadová a Paleček (2006) ve své knize označují za stěžejní pro aktivitu na pracovním trhu, a to i navzdory změnám proběhnuvším na pracovním trhu, poněvčas pak při zohlednění 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.“*

– Michal, pracovník obchodního provozu (skupina 1)

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

– Dominik, pracovník v expedičním skladu (skupina 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 (Firmy L). 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 (Firmy L), a pak jsem měl i další práce, ale to asi není důležité.“*

– Martin, asistent soudkyně (skupina 2)

Ve skupině kancelářských zaměstnání pak v kontrastu s nevyhnutelností práce 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 ochotni pracovat nad

rámec formálních požadavků zaměstnání. V této skupině respondenti mnohem častěji tvrdí, že je práce baví, což pro každého skýtá odlišný význam, který však ve většině případů nejsou schopni zcela popsat. 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 workoholismu, jenž v českém prostředí často není chápán s negativní konotací, a který tak může sloužit jako prostředek k upevňování osobní sebekoncepcce. Workoholismus 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 workoholik 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.“*

– Jakub, IT konzultant (skupina 2)

*„Já mám rodinu, pak tu práci, čím lepší mám práci, tím víc dopředu 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.“*

– Rudolf, quality service supervisor (skupina 2)

*„Pro mě je (práce) důležitá v tom, že mě baví. To je myslím nejdůležitější, člověka má ta práce bavit, aby ráno nevstával s pocitem, že se mu tam jít nechce a je otrávenej. Když to řeknu obecně, práce je důležitá už jenom z toho důvodu, že člověk nezakrní.“*

– Jan, stavební technik (skupina 2)

Shoda obou skupin zaměstnání je přinejmenším stejně důležitá, jako rozdíly mezi nimi. Je-li spojitost natolik výrazná, že zcela přesahuje hranice tříd zaměstnání, jedná se o podklad pro argument vnášející Beckovu (1992) nemrtvost třídy i do prostředí tříd zaměstnání, v

němž její existence nebyla původně akcentována. Tato úvaha je dílčí v širší debatě stírajících se třídních hranic, ale v tomto případě naráží na faktická kritéria samotných kategorií určených v rámci představených schémat. Přesto je však žádoucí ji nastínit. I přes výraznou shodu obou skupin ve vnímání práce jako nutné, lze totiž pozorovat výrazné rozdíly. Jedním z nejlépe ilustrovatelných rozdílů je pak právě motivace pro výkon zaměstnání. U respondentů v dělnických zaměstnáních je povětšinou práce něčím, na co je třeba si zvyknout, a v případě možnosti také něco, co by nemělo být měněno bez závažného důvodu. Tato skupina se zřetelně vymezuje proti změně zaměstnání, není-li v přímém rozporu se snesitelnou hranicí, která však respondenty zpravidla není jasně vymezena. Tento přístup provází opakovaný předpoklad, že práce je nevyhnutelná. Nevyhnutelnost se pak pojí s názorem že žádné zaměstnání nemůže být perfektní, v mém souboru typicky zmiňovaném respondenty pracujícími v dělnických zaměstnáních. Že žádné zaměstnání nemůže být perfektní mnohdy pro respondenty neznamena, že je jejich zaměstnání perfekci blízko, ale spíše že nestojí o ulpívání na záporech vlastního zaměstnání. Respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání v mém výzkumu často opakují nutnost zvyknout si, a toto zvykání běžně spojují s nepříjemnou prvotní zkušeností.

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

– Michal, pracovník obchodního provozu (skupina 1)

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

*„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.“*

– Dominik, pracovník v expedičním skladu (skupina 1)

*„Mně ta práce nevadí, ale nebaví. Takhle bych to asi řekl.“*

*„Takže mám peníze nic moc, ale obrovská výhoda je, že to je fakt 6 minut jízdy. Pak hlavně taky to, že už jsem tam zvyklej, mám to zajetý, vím co si můžu dovolit.“*

– David, operátor výroby (skupina 1)

Tak jako je pro mnohé respondenty v dělnickém zaměstnání motivací pro jeho výkon zejména nevyhnutelnost práce a vlastní schopnost zvyknout si a 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 často také možný postup v kariéře. Toto je respondenty charakterizováno jako vytyčování cílů, přičemž šance na jejich dosažení je podle nich dále odvozována pouze od individuální způsobilosti.

*„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.“*

– Martin, asistent soudkyně (skupina 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.“*

– Jakub, IT konzultant (skupina 2)

Dále je však podstatné vyzdvihnout, že celkové přístupy respondentů z kancelářských zaměstnání jsou často sice cíleny pragmaticky na získání ekonomických zdrojů, využívání těchto zdrojů ale není předmětem vlastního hedonismu, a právě naopak má být záštitou pro spokojený život blízkých. Toto zaměření na zabezpečení rodiny však rozhodně není specifikem respondentů z kancelářských zaměstnání, a je pouze odrazem životních priorit. Podobně tomu je také u většiny respondentů ve výzkumu Čadové a Palečka (2006), kde je rodina na místě prvním, a spokojenost v práci na místě druhém.

*„Mám vyšší životní standard, ale jsem schopnej makat, abych si na to vydělal. Děsivá je představa toho, že dítěti nebudu moct dát deset tisíc na školní výlet.“*

*„Náramně mi to (kariérní růst) vyhovuje, jsem kariérista a postup je důležitější, ale hlavní je zabezpečit rodinu.“*

– Jakub, IT konzultant (skupina 2)

*„Do práce nechodíš pro zábavu, ale pro peníze. Protože složenky platit musíš, jíst chceš... Všechno to něco stojí. No a musíš uživit rodinu.”*

– Pavel, opravář centrálního mazání (skupina 1)

### 3.1.2 Vnímání finančního ohodnocení

Přestože motivace k výkonu zaměstnání se v mnohém liší, obě skupiny respondentů jako první způsob pro zlepšení svého zaměstnání zmiňují 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 Martina je tento způsob zakotvený spíše v neodpovídajícím ohodnocení vůči vlastní kvalifikaci, protože plat asistenta soudce je s rozdílem nízkých jednotek tisíc korun takřka shodný se mzdou například pracovníka obchodního provozu (tedy alespoň v rámci hodnot, které respondenti v mnou uskutečněných rozhovorech vypovídali). Martin dokonce ve své výpovědi zahrnuje v teoretickém oddílu popsané „bullshit-jobs” (Richards, 2019; nebo Graeber, 2013) v podobě současných influencerů, závislých na možnostech, které přináší digitalizace. Finanční ohodnocení influencerů Martin vidí jako neodpovídající, a srovnává je s hodnocením zaměstnání s podstatně vyššími nároky na kvalifikaci, jakým je i jeho zaměstnání. Podobný, ale na opačném pólu zakořeněný nesouhlas s vlastním finančním ohodnocením projevuje také Roman, což je v rámci mé bakalářské práce zcela jedinečné. Roman, jako montér motorů ve velké a úspěšné firmě, je podle vlastních slov také hodnocen neodpovídajícím způsobem, což ale v tomto případě znamená příliš vysokou částku. Následující úryvky výpovědi jsou součástí úseku rozhovoru věnujícího se adekvátnosti finančního ohodnocení.

*„Víceméně ty dělnický práce, když neberu úplně uklízečky, který jsou hodně podhodnocený, tak si vydělají stejný peníze jako já, a nemaj takovou kvalifikaci. Jak říkám, každému přeju, ať si vydělá, je to důležitý, pak bude jinej ten svět, celospolečenský chování bude jiný, ale dnešní doba je zblázněná - ty influenceři - dneska vydělává marketing, kterej nemá žádný přínos pro to lidstvo, jen pro konkrétní firmu, tam se utápí miliony - na druhou stranu doktoři, který jsou taky kvalifikovaný, nemaj takový peníze jako tyhle dnešní dobou vytvořený pozice, který nejsou přínosný nikomu.”*

– Martin, asistent soudkyně (skupina 2)

*„Dřív jsem chtěl růst v práci hlavně kvůli penězům. A sice chci jednou ten barák, ale já bych nechtěl mít o moc peněz víc. Myslím si že už tohle je moc.“*

– Roman, montér motorů (skupina 1)

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) 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.“*

– Rudolf, quality service supervisor (skupina 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 tý daný věci měl víc času.“*

– Michal, pracovník obchodního provozu (skupina 1)

### **3.1.3 Hrdost plynoucí z dobře odvedené práce**

Zajímavým jevem, propojujícím význam práce a související témata, s tématem dobré a špatné práce, je 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 ze 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.

V tomto ohledu byl velmi rezoltní pracovník obchodního provozu Michal. V prvním úryvku praktické části, stejně jako v celém průběhu rozhovoru, Michal několikrát zopakoval vlastní snahu o co nejlepší odvádění práce, které spočívá zejména v tom, že ignoruje vlastní diskomfort. Snaha o ignorování prvků, které mu práci ztěžují, je podle něj způsobem, kterým může projevít, že je ve své práci dobrý, a kterým dokazuje loajalitu vůči firmě i jejím zákazníkům. Mimoto však Michal navazuje na silnou stránku, kterou často opakují respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání, a sice ochotu se učit novým věcem. Úryvek níže souvisí s mým prozkoumáváním popisu lidí, kteří byli podle něj v jeho zaměstnání špatným příkladem.

*„Většinou se stává, že jeden den nastoupí, a druhý den že nepřijde, že je nemocnej, viróza nebo něco. Já tomu nevěřím, já jsem chodil do práce ve viróze, to jsou jenom výmluvy, já jsem se snažil celý dva roky - když jsem byl brigádně - tak jsem chodil i v horečkách prostě, ve virózách a snažil jsem se naučit všechno možný tam. Já to nemám rád, musí prostě chtít, musí ho to bavit. Nějaký důvody že se něco stane - já to беру jako výmluvu prostě, asi se mu nechce do práce no. To je první, co musí umět, chápat tu důležitost toho zaměstnání.“*

– Michal, pracovník obchodního provozu (skupina 1)

Ve skupině kancelářských zaměstnání bych pak rád představil příběh Robina. Robin má extenzivní praxi na vedoucí pozici ve firmě, v níž pracuje. Jeho nadřazení jsou však v komplikovaném osobním vztahu, čímž je Robinovi zcela znemožněn kariérní růst bez úplné změny zaměstnání. Tato skutečnost vyústila po několika letech v hlubokou frustraci, která však podle Robina není omluvou pro vykonávání méně kvalitní práce. Tvrdí, že dbá na to, aby odváděl co nejlepší výkon, a třebaže má vedoucí pozici, z vyznění rozhovoru je evidentní, že mu na jeho podřízených záleží i nad rámec pracovních vztahů. Právě odpovědnost za fungování jím vedené části firmy je pravděpodobně tím, co jej motivuje ke snaze i v situaci, kdy mu nemůže přinést prakticky žádnou odměnu. Je limitován, do velké míry tomu přivyknul, a v prostředí které mu neumožňuje se dále kariérně posouvat podléhá frustraci. I v těchto podmínkách však čerpá podporu ze skutečnosti, že svou práci odvádí

nejlépe, jak je toho schopen, a sám několikrát vypovídá, že je perfekcionista, což je přímou součástí jeho osobní sebekoncepce.

*„Člověk furt přemýšlí nad tím, co a jak by se dalo změnit, ale kvůli té krizi to není tak jednoduchý teď. To bych řekl, že teď tady končím, mám vzdělání, mám praxi, pošlu životopis, a ve většině firem mě vezmou, protože vím, že skutečně mám ty znalosti, dovednosti a vzdělání na to. Teď je to jinak, ale určitě se nevzdávám a snažím se svojí práci odvádět stoprocentně, fungovat tak jak mám a nic neodrbávat i když aktivně hledám.“*

– Robin, zástupce vedoucího výroby (skupina 2)

Závěrem této části práce bych tedy rád zopakoval, že respondenti napříč skupinami práci vnímají jako velmi důležitou. Pro respondenty v dělnických zaměstnáních je nevyhnutelnost práce její nejvýraznější kvalitou, což je však do určité míry vnímáno i ve skupině druhé. Ve skupině kancelářských zaměstnání je pak nejčastější představa, že by práce člověka měla bavit, a měla by mu umožňovat růst či dosahování cílů. Povětšinou vnímaná absence možnosti růstu u skupiny dělnických zaměstnání úzce souvisí s přístupem, který radí neměnit zaměstnání není-li to nezbytně nutné, a zvyknout si na něj. Otázka finančního ohodnocení původně měla být součástí jedné z následujících podkapitol, ale respondenty popisovaná neadekvátnost ohodnocení některých pracovních pozic poskytuje cenný kontext pro všechna prezentovaná data, pročež mi připadá vhodné toto téma otevřít co možná nejdříve. Naopak důstojnost plynoucí z dobře odvedené práce je v odlišné podobě tematizována všemi respondenty v mém výzkumu. Zatímco respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání přikládají větší váhu překonávání diskomfortu, respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání přikládají váhu spíše vlastní učenlivosti, odbornosti, a zkušenostem.

### **3.2 Definice dobré a špatné práce**

Ať už přímo, či v širším kontextu, bez výjimky se v rozhovorech respondenti z obou skupin vyjadřovali k tomu, co pro ně symbolizuje dobrou či špatnou práci. Rozhovory byly vedeny způsobem, který umožňoval hlubší diskuzi těchto pojmů, a poskytoval prostor pro vysvětlení atributů, které byly respondenty zdůrazňovány. Následující text poskytuje přehled významů, přístupů, a přesvědčení spojených s tím, co pro jednotlivé skupiny dokazuje, že je práce dobrá či špatná.



### 3.2.1 Klid a kolektiv jako součást dobré práce

Představením příběhu Pavla, opraváře centrálního mazání, lze porozumět tomu, jak je dobrá práce definována někým, kdo se vzdal vyšší pozice a s ní souvisejících náležitostí, aby mohl pracovat v dělnickém zaměstnání. Po té, co se Pavel rozhodl ukončit studium těsně před jeho koncem, a to protože nebyl spokojen s náplní studia, pracoval na více pozicích vyžadujících manažerské dovednosti. Práce pro něj byla velmi stresující a psychicky vyčerpávající. V návaznosti na nepříjemnou zkušenost dal na doporučení jednoho ze svých blízkých, a nastoupil do současného zaměstnání jako opravář centrálního mazání u firmy využívající mnou záměrně blíže nespecifikované velké stroje. Pro Pavla je proto hlavní součástí dobré práce právě klid, který mu dříve chyběl, a jehož absence byla impulsem k hledání nového zaměstnání. Zatímco Pavel se pro klid rozhodnul z vlastní vůle, někteří respondenti jej zkrátka přijímají jako součást pracovní pozice a oceňují jako výhodu.

*„Dostáváš prachy a nemusíš tam chodit, to ti řekne asi každé! Já jsem jeden z lidí, kteří tou prací nežijou, snažím se, abych si odvedl to co mám, chci za to být nějakým způsobem ohodnocený, ale nechci, abych tam musel trávit celý svůj den. Není to prostě náplň mého života.”*

*[T: Takže myslíš, že to finanční ohodnocení je hlavní?]*

*„Ne, ten psychický klid. A ten je důležitější jak v práci, tak i v rodině, nebo celkově ve vztazích. Je důležitý abys tam nešel s odporem, a aby ses uživil. Člověk by měl mít jenom tolik, kolik potřebuje, aby zbylo něco i na zábavu, a zbytek je jen obžerství.”*

– Pavel, opravář centrálního mazání (skupina 1)

*„Takže abys měl klid jakoby v té práci, aby tam nebyly třeba ty normy. Normy mi přijdou jako taková buzerace na lidi. Prostě když jsou někde normy (je to špatně). A aby nebyla zas moc fyzicky náročná, to by nebylo ideální být za 10 let odkouřenej.”*

– David, operátor výroby (skupina 1)

*„Není to špatná práce, nemá žádné normy, nic, tak můžeš dělat pomalu, v klidu.”*

– Dominik, pracovník v expedičním skladu (skupina 1)

Pavlův příběh navazuje na argumenty přednesené v předcházející kapitole, a přestože Pavel práci nepovažuje za něco určujícího pro svou osobnost, pracuje, protože je práce nutná, aby zajistil ekonomické prostředky. Bauman (2000) ve svém chápání proměn práce vyzdvihuje individualismus a Giddens (2006) rostoucí důležitost spotřeby. K umožnění spotřeby má pak sloužit právě práce v zaměstnání. Uvážím-li tedy že přístup respondentů podporuje tuto úlohu práce, a základem dobré práce je získání ekonomických zdrojů, stále je nutné rozkrýt ostatní aspekty, které oddělují dobrou práci od špatné.

Kolektiv je velmi často tím, co respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání chápou jako podstatnou součást dobré práce. Na tento význam dobrého kolektivu lze nahlížet z více úhlů. Prvním z těchto úhlů je úhel ryze pragmatický, založený na tom, že v dělnických zaměstnáních je běžnější setkávání se s lidmi pracujícími na stejné či podobné pozici. Je-li setkávání se s kolegy na stejné pozici běžnou součástí pracovního dne, je pochopitelné, že mu bude přikládána důležitost, protože se jedná o hlavního přispěvatele příjemnému pracovnímu prostředí. Druhým z těchto úhlů jsou výpovědi respondentů, které mnohokrát představují právě dobrý kolektiv a vztahy s kolegy jako něco, co způsobí, že práce rychleji utíká. Zájem o to, aby šla práce metaforicky lépe od ruky tedy opět navazuje na předpoklad, že práce je něco, na co je třeba si zvyknout, a co je třeba odvést bez ohledu na to, zda je samotný její výkon něčím příjemným. Mimo kolektiv však respondenti více či méně explicitně vyjadřují i svůj vděk za pevně stanovenou pracovní dobu.

*„Ono potom záleží na kolektivu že jo, jestli tam máš dobrou bandu, tak tě ta práce víc baví, jdeš tam prostě pokecat a odpracuješ si to svý.”*

– Dominik, pracovník v expedičním skladu (skupina 1)

*„Dobrej kolektiv aby tam byl, nějaký rozumný vstávání, a peníze aby byly v pohodě. Nejdůležitější je určitě ten kolektiv. Zažil jsem i že lidi žalovali, práskali na sebe, nebo byli podlézavý.”*

– Roman, montér motorů (skupina 1)

*„To, že tam většinou jsem danou pracovní dobu. Nezůstávám třeba na přesčasy - jako občas se to stane - ale nevadí mi to, protože ta práce mě baví. Nějaký benefity tam určitě budou, ale ten kolektiv no. Mě baví ten kolektiv tam, protože jsem si prostě zvykl na ty lidi a znám to tam.”*

– Michal, pracovník obchodního provozu (skupina 1)

*„Když je špatnej kolektiv, tak je to to nejhorší, co může bejt. Já vždycky říkám, že na to bahno si zvykneš, protože to bahno s tebou nediskutuje. Ten kolektiv dělá hodně.“*

– Pavel, opravář centrálního mazání (skupina 1)

Citovaní respondenti hovoří o značném významu přívětivého kolektivu, ale tento význam není univerzálně sdílen všemi respondenty ve skupině dělnických zaměstnání. David, operátor výroby, například o kolektivu hovoří jako o něčem, co na jeho práci nemá prakticky žádný dopad, protože svou práci odvádí bez ohledu na vztahy s okolím. David sice v práci nemívá konflikty, ale je zcela transparentní v tom, že na pracovišti nijak neusiluje o navazování hlubších vztahů, s čímž souvisí první ze dvou úryvků výpovědí. U druhého prezentovaného úryvku, zaměřeného na vlastnosti ideálního kolegy však shodně s ostatními respondenty ze skupiny dělnických zaměstnání uznává důležitost společných zájmů pro to, aby v jeho vnímání čas v práci ubíhal rychleji.

*„Třeba kolektiv, já to neřeším. Já tam prostě jsem v práci a jako bavím se s těma lidma. Ale jestli je někdo dobrej nebo ne, je mi úplně jedno. Prostě tam jdu do práce, takže je mi jedno jestli je nějaký kolektiv špatnej nebo dobrej. Hlavně zaměstnanci na stejný pozici.“*

*„Dobrý je třeba, když má ten kolega stejný zájmy jako ty, protože si krátíš v tý práci čas tím, že s ním kecáš třeba o fotbale, o hokeji. To je pak dost velká výhoda. Kdybys tam musel jenom stát a pracovat, a s nikým bys nemohl mluvit, protože by nikdo neměl stejný zájmy, tak by ses neměl o čem bavit a bylo by to prostě takový zdlouhavý.“*

– David, operátor výroby (skupina 1)

Michele Lamont (2000) ve své knize popisuje respondenty vyjadřovaný zájem o svou komunitu a jejich snahu o zachování kolektivní identity dělníků. Přestože se soustředím na lidi pracující v dělnických zaměstnáních spíše než dělnickou třídu jako takovou, lze v důrazu na kolektiv ve vnímání dobré práce pozorovat smysluplnou paralelu. Na základě prezentované interpretace a souvisejících dat, a rovněž kategorizace zaměstnání, lze uvažovat, že podmínky pro vznik kolektivní identity jsou výrazně příznivější v prostředí

dělnických zaměstnání. Současně je ale potřeba vzniku takovéto identity stále méně důležitá pro životy jednotlivců. Sami respondenti o sobě totiž uvažují jako o dělnících výhradně v kontextu zaměstnání, což se ale následně propisuje do způsobu života, se kterým jejich zaměstnání úzce souvisí. Důležitost kolektivu byla zmiňována i respondenty z kancelářských zaměstnání, nejčastěji však ve vztahu k podřízeným zaměstnancům na dělnických pozicích.

### 3.2.2 Různorodost a výzva jako součást dobré práce

Respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání o své práci často hovoří jako o něčem, co jim umožňuje neustále přemýšlet a být vždy v pohybu. Práce na těchto pozicích má totiž podle respondentů zcela odlišný charakter. Problémy či výzvy, se kterými se respondenti z této skupiny setkávají, jsou totiž velmi různorodé, a zasahují do oblastí života, které jsou velmi vzdáleny původnímu popisu jejich pracovní pozice. V následujících úryvcích výpovědí respondenti hovoří o tom, co se jim na jejich práci nejvíce líbí, a také navazují na to, co podle nich zajišťuje, že lze práci nazvat dobrou.

*„Já už jsem si vyzkoušel dělat operátora, dělat sto tisíc kusů za den. To pro mě prostě nebyla výzva, nebavilo mě to. Ted' - kor v tý logistice každej den přijdeš a vyvrbí se něco novýho. Ale největší výzva pro mě byl ten začátek práce s lidma tady. Když třeba začala válka na Ukrajině, a tady je devadesát procent Ukrajinců, ta práce nebyla v potřebný kvalitě. A já jsem jim to musel postupně nějak vykomunikovat, že to chápu, ale jsme v práci a musí podávat výkony, který já a i firma očekává.“*

– Rudolf, quality service supervisor (skupina 2)

*„Ta pozice je o tom, že člověk řeší furt nějaký problémy. Není to o tom, že je všechno krásně růžový. Kdyby to tak bylo, tak by člověk nemusel používat mozek, což si úplně nedokážu představit, to můžu říct že by mě to asi bavilo chvílku, pak bych si řekl, že zase přešlapuju na tom místě, že to není ono, a asi bych šel zase dál. Tady na tý pozici člověk řeší furt nějaký problémy, když to tak řeknu. Menší, větší, některý vyřeší hned, některý v řádu dní, a některý by třeba vyřešil, ale shodou nějakých dalších okolností to třeba ani nejde.“*

*„Asi nejvíc se mi líbí, když člověk musí něco vymejšlet, v rámci těch problémů by pak měl navrhnout nějaký řešení. To se mi na tom líbí asi nejvíc.“*

– Jan, stavební technik (skupina 2)

*„Různorodost. Každý den je jiný. Proto pro mě bylo tak těžký ti popsat můj typický den, protože ráno vstanu, umeju se, jdu do práce, po cestě čapnu nějakou snídani, a potom pracuju. A říct, co znamená, že pracuju, je hrozně těžký.”*

*„Tam každý den chodí jiný problémy. Každý den se člověku podaří rozbít něco jinýho. Jasně, jsou takový problémy, co jsou typický. Poprvý jsem to řešil půl hodiny, teď je to na sedm minut. Fakt jsou tam úplně jiný incidenty každý den. Dělán tam tři čtvrtě roku, a stejně se objevil problém, co jsem nedohledal že by kdokoli na celým světě už měl a bylo to zdokumentovaný. Takže řešíme úplně novou věc, což je trochu děsivý, ale vlastně hrozně super, protože objevujeme něco, co vlastně ještě nikdo neobjevil.”*

– Jakub, IT konzultant (skupina 2)

*„Mě baví analyzovat případy a hledat řešení, což v mý oblasti je - kromě některých opakujících se věcí. Je plno činností, u kterých člověk musí přemýšlet, analyzovat problém, musí nějak spravedlivě rozhodnout.”*

– Martin, asistent soudkyně (skupina 2)

Oproti dříve zmíněnému přivyknání si a také snaze o odvedení vlastní práce, si respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání velmi váží možnosti řešit různorodé situace. Různorodost jako taková je podle nich úzce spjata s výzvou, která je pro ně v pracovním prostředí přitažlivá. V kontextu současného chápání proměn práce v průběhu historického vývoje od dob industriální revoluce, je zde odhalována souvislost mezi zvyšujícím se důrazem na kreativitu ve výkonu práce a vnímáním aspektů dobré práce u citovaných respondentů. Na těchto pozicích jsou zvyšující se nároky na kreativitu opodstatněné právě kvůli zmíněné různorodosti, ale například podle Pfeiffer (2016) se zvyšující nároky na kreativitu promítají i do dělnických pozic u výrobních pásů. S tímto přímo souvisí fakt, že existence některých pracovních pozic respondentů ze skupiny kancelářských zaměstnání nepopíratelně vychází z technologického vývoje. Ten respondenti chápou jako součást své práce a neustále se mu přizpůsobují. Přesto však někteří respondenti v této skupině nejsou spokojeni se stavem technologického zázemí dostupného ve svém zaměstnání.

*„Konkrétně moji lidi nejvíc pracujou s takovýma řezačkama, nůžkama, a to jsou věci, který stojí dost peněz, ale mělo by se to obměňovat. 15-20 let starý věci jsou už hodně hodně starý. Tím jak se ty věci brousí a musí*

*se pořád obnovovat ale nekoupí se nový, tak se samozřejmě neskutečným způsobem opotřebovávají. A jsou to třeba nůžky na tyhle materiály, který by měly bejt rok, dva, tři, no a jsou patnáct.”*

– Robin, zástupce vedoucího výroby (skupina 2)

*„Ve vztahu k těm informačním technologiím, máme tam zastaralej systém, měl by se mnohem zlepšit - ty vzory už by to dneska mohlo plivat víceméně samostatně - člověk tím stráví hodně času, a je to ztráta času kterej bych mohl věnovat tý právní činnosti, tohle je spíš taková administrativní práce. Ve státní instituci jsou peníze problém.”*

– Martin, asistent soudkyně (skupina 2)

Je nejspíše nezamýšleným důsledkem, že jednou z kýžených výzev na pracovišti se pak mnohdy stává i nevyhovující technologie. Otázka nevyhovujících technologií je však zmiňována i respondenty patřícími do skupiny dělnických zaměstnání. David při vysvětlování své pracovní náplně jasně vyjádřil, že bez potřebných strojů by jeho práce nebyla možná, a že na jejich přítomnosti a správném fungování závisí existence pracovních míst pro všechny kolegy na stejné pozici. Následně však u tématu technického stavu svého pracoviště a související bezpečnosti říká, že zranění nejsou nemožná ani nevídaná, přestože se jim všichni snaží vyhýbat.

*„Ty opatření by tomu měly aspoň lehce zabránit, jenomže zrovna v naší firmě... Ty stroje nejsou úplně v topový kondici, protože ta péče, co by se měla dávat, se jim nedává.”*

– David, operátor výroby (skupina 1)

At' už se jedná o dělnické či kancelářské pozice, všichni respondenti se v nějakém bodě rozhovoru vyjádřili k technickému zázemí svých pracovišť. Pakliže byli v současné době se stavem spokojeni, měli buďto negativní předchozí zkušenost, nebo byli seznámeni s obdobnou zkušeností ze strany svých blízkých. Jeremy Rifkin (1995) předpokládá ztrátu velkého počtu pracovních pozic, zapříčiněnou technologickým vývojem, a tuto ztrátu vnímá jako velmi nebezpečnou. Související proměny práce tak mají být velmi rychlé, a velmi rozsáhlé. Přestože je nepopíratelné, že se pracovní trh proměňuje, z analýzy vyplývá,

že pro respondenty jsou tyto změny alespoň o něco pomalejší, než jak jsou popisovány v literatuře věnující se těmto proměnám.

### 3.2.3 Práce na směny jako špatná práce

Někteří respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání se k tématu pracovní doby, a konkrétně směnného provozu, vyjadřují jako k něčemu nevyhovujícímu. Tomuto atributu v mém výzkumu zpravidla připisují větší důležitost právě respondenti z této skupiny. Tito respondenti mají buďto do určité míry flexibilní pracovní dobu, nebo pracují v době mezi ránem a brzkým odpolednem. Možnost pracovat v čase dle vlastního uvážení si respondenti náležitě považují, a uvědomují si, že se v jistém smyslu jedná o výsadu. Práce na směny je pak pro některé z nich zcela nepřijatelná, pro některé pouze nežádoucí.

*„(součástí dobré práce je) Určitě variabilní pracovní docházka. Kdo si myslí, že když bude mít zaměstnance, kterej tam bude od 7:00 do 15:00, že bude dělat všechno, co po něm chce, tak je to úplně špatně. Ne každá pozice to umožňuje, ale ty, u kterých to jde, by to mělo být variabilní, protože ten člověk sám ví nejlíp, kdy co může udělat, má na to čas, a dokáže si to seřadit podle svého a udělá tu práci efektivně. To si myslím, že je důležitý pro mě.”*

*„(špatný kolektiv je problém) Plus jak jsem říkal ty směny, pro mě prostě noční nejsou. Já jsem to brigádně dělal před tou první prací nějaký čtyři roky a vím, že po noční druhé den nefunguju, a to není nic pro mě”*

– Jan, stavební technik (skupina 2)

*„I taková banální věc jako pracovní doba. Třeba noční. Já chci prostě dělat přes den a v noci spát. V žádným případě bych to nedělal a hledal bych si jinou práci. Já chci ten večer trávit doma, v klidu. Myslím si že to je i biologicky přirozený, ve chvíli, kdy se začne stmívat, tak člověk začne být míň produktivní. U mě je to takhle hodně výrazný. Jakmile zapadne sluníčko, zapadnu i já.”*

– Jakub, IT konzultant (skupina 2)

*„Podle mě práce na směny je špatná práce.”*

– Robin, zástupce vedoucího výroby (skupina 2)

Jan a Jakub přímo odmítají noční směny. Nečiní tak pouze z principu, ale především na základě negativní předchozí zkušenosti. Také respondent Roman, montér motorů ze skupiny dělnických zaměstnání, v rozhovoru zmínil, že noční směny pro něj představují problém. Jeho důvod pro jejich odmítání je, podobně jako u Jakuba, založený na biologické nepřirozenosti práce v nočních hodinách. Roman sice pracuje ve směnném provozu, ale v jeho zaměstnání nejsou noční směny jeho součástí. Roman vyzdvihuje, že bylo-li by možné pracovat jen na ranní směny, bylo by to pro něj ideální. Bez nutnosti nočních směn pak pracuje i David, který tuto skutečnost však vidí jako nevyhovující. Pro Davida je hlavním problémem vstávání do práce a ranní směny jsou pro něj těmi nejhoršími, což popisuje následující úryvek.

*„Plno lidí tvrdí, že na to vstávání se dá zvyknout, ale já vim, že si na to prostě nikdy nezvyknu, pokaždý když vstávám do práce je to peklo. I když mám ranní, chodím spát v průměru o půlnoci, protože dřív to ani nejde tím jak to mám rozházený. Probudím se rozbítej, ta rozbitost celej den plyne, pak se setmí, mně se rozsvítí oči a nemůžu usnout. Po odpolední koukám prostě na televizi, nebo si zahraju na PS. Sice mám svým způsobem při odpolední zabítej den, ale zase na úkor toho, že jednou za 14 dní se prostě vyspím. Kdybych měl jen ranní tak se zblázním. Takhle mi to vyhovuje, je to vyvážený, a kdyby byla i noční, tak jsem úplně spokojenej”*

– David, operátor výroby (skupina 1)

Zatímco respondenti ve skupině kancelářských zaměstnání považují práci na směny za špatnou, respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání jsou s ní povětšinou do velké míry smířeni. Je smysluplné, že součástí dříve popsaného zvykání si na práci je také zvykání si na pracovní dobu. Podle Čadové a Palečka (2006) je pracovní doba jedním z hlavních pilířů pracovní spokojenosti. V souladu s výsledky mého výzkumu se tak ukazuje, že pracovní doba je pro většinu respondentů skutečně důležitým tématem. Pracovní doba představuje oblast, v níž se v rámci mého výzkumu objevil jeden z rozdílů mezi skupinami související s celkovým přístupem respondentů k práci. Respondenti z kancelářských zaměstnání práci na směny explicitně odmítají, a noční směny jsou pro ně důvodem pro potenciální změnu zaměstnání. Respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání pak zpravidla už pracují ve směnném provozu, a mají odlišný postoj k tématu nočních směn. Pro tuto skupinu jsou směny celkově něčím, co je součástí jejich práce a procesu zvykání si na ni. Vlastní preference v tomto ohledu respondenti z této skupiny vnímají jako nedostatečně závažné pro



potenciální změnu zaměstnání. Třebaže jsou pak noční směny nežádoucí pro většinu výzkumného souboru, právě ve skupině dělnických zaměstnání se nachází výjimečný přístup Davida, který by je v práci uvítal.

### **3.3 Žitá zkušenost respondentů v pracovním prostředí**

V poslední podkapitole praktické části mé bakalářské práce se věnuji tématu každodennosti v pracovním prostředí. Doposud záměrně nebyly šířeji diskutovány způsoby, kterými se jednotlivé skupiny vymezují, ať už ve smyslu vymezení hranic vlastní skupiny, nebo ve smyslu vymezení vnímaných hranic skupiny druhé. Předmětem této části textu tedy je vysvětlit, jak se toto vymezování liší, jaké jsou vnímané charakteristiky lidí patřících do jednotlivých skupin, a jak se liší jejich každodennost. Pro vysvětlení pak budou sloužit podkapitoly, v nichž jsou jevy, jež jsou předmětem zájmu, nejvíce patrné.

#### **3.3.1 Fyzická a psychická náročnost**

Jednou z diskutovaných vlastností konkrétních zaměstnání je jejich náročnost. Pro uvedení tohoto tématu lze opět sledovat příběh operátora výroby Davida. David pracuje na pozici, jejíž pracovní náplní je ohýbání plechů podle přesně stanovených postupů, a ve volném čase je jeho koníčkem stolní tenis, který umí hrát velmi dobře. K tomuto využívá podle jeho slov obrovských strojů, které jsou schopny dosáhnout potřebných ohybů. Tak jako další respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání musí David u výkonu práce stát, což má nezanedbatelné dopady na jeho tělo. Fyzická náročnost je často v kontextu technologického vývoje chápána jako snižující se. Vzhledem k tomuto, jak ostatně popisuje i sám David, je možné tento aspekt práce snadno zlehčit či zcela opomenout, a to i přestože se dlouhodobě projevuje v každodenním životě pracujících.

*„Vadí mi určitě to, že celou dobu musím stát. Protože ono jako dobrý, ze začátku jsem si říkal, že to je sranda, ale když už tam stojím 9 let, tak už prostě nohy cítím, bolejí mě nohy. Pak prostě pondělí, úterý, a ve středu už to cejtíš a prostě pak už v pátek už máš ty nohy dřevěný.”*

– David, operátor výroby (skupina 1)

*„No tak celej den stojím na nohou, takže nohy bolí teda. Jako nějak extra fyzicky náročný to není, až na ty nohy. Jakože sedneš si, když chceš, ale jinak u toho musíš bejt celou dobu na nohou.”*

– Roman, montér motorů (skupina 1)

*„Je tam fyzicky náročná práce, že třeba zvedáš těžký železa. Ale já to беру tak, že víš co, fitko a ještě za to dostanu zapláceno.“*

– Dominik, pracovník v expedičním skladu (skupina 1)

V rámci výzkumného souboru je zajímavé, že Romanovi ani Dominikovi fyzická náročnost nepřipadá jako problém. Zde je však nutné doplnit kontext, protože jsou oba aktivními sportovci. Zatímco Roman se pravidelně věnuje běhu na dlouhé vzdálenosti, Dominik je zase celoživotně aktivní ve fotbale, přičemž oba případy značí skvělou fyzickou kondici. Fyzická náročnost práce je něčím, co ve svém výzkumu zaznamenala i Kateřina Nedbálková (2021), jako běžnou součást práce v dělnických zaměstnáních. Přivykání práci tedy v případě dělnických zaměstnání mnohdy znamená přivykání činnosti, která vyvíjí velmi konkrétní fyzickou zátěž v závislosti na náplni práce. V návaznosti na teorii Pierre Bourdieuho (2000; 1984), tak lze na datech vygenerovaných v rámci mého výzkumu pozorovat, že práce je skutečně vtělována. Vtělování práce si lze snáze představit u zaměstnání, u nichž má výkon práce více fyzický, manuálně orientovaný charakter, ale podobným, a přesto odlišným způsobem je práce vtělována i respondenty ze skupiny kancelářských zaměstnání. V této skupině respondenti často hovoří o psychické náročnosti. Důvodem pro tuto náročnost může být řada odlišných faktorů, které se liší v závislosti na konkrétní pracovní pozici. Všichni respondenti ve skupině kancelářských zaměstnání ale v průběhu rozhovoru vyzdvihují, že pracují s velkým množstvím informací, které musí zpracovat a zaujmout vůči nim nějaký postoj.

*„Tyhle funkce na těch vyšších pozicích jsou vždycky náročný po té psychický stránce, protože člověk musí brát, že tam prostě budou nějaký psychický nátlaky, že tam budou nějaký druhý, třetí strany, budou tě tlačit do nějakých věcí, který jsou nesmysl, a ty jim musíš vysvětlit, že takhle to nejde. Jo, což mě naučila ta předchozí práce. Ze začátku jsem byl takovej, že jsem vycházel vstříc i věcem, který jsem neměl dělat, pak se to obrátilo proti mně, a to mě naučilo, že jsou věci, který nejdou, a já musím bejt ten kdo jim to řekne.“*

– Jan, stavební technik (skupina 2)

*„Je to podle mě náročný tak, jak si to uděláš. Já třeba hodně deleguju úkoly, což je dobrý pro rozvíjení toho týmu, ale je to náročný z toho důvodu, že ti fakt chodí hodně úkolů denně. Musíš si to umět umanageovat, nesmíš zapomenout. Je to náročný v tom, že poskytuješ nějaký data tomu zákazníkovi, musíš vědět co mu poskytuješ, jestli mu to můžeš poskytnout, protože on tě za rok, za dva nebo za tři může uvařit na tý jedný tabulce, kterou jsi mu poslal. V tomhle je to hodně náročný - objem, přesnost, a pak je to zase o tom týmu.“*

– Rudolf, quality service supervisor (skupina 2)

*„Ta práce je psychicky náročná. Člověk čte, vyhledává, píše, to mentální zatížení tam je znát, když člověk píše ty složitější věci. Jsou dny, kdy to je mentálně snazší, a dny kdy je to náročnější.“*

– Martin, asistent soudkyně (skupina 2)

Třebaže obě dvě skupiny identifikují prvky náročnosti ve své práci, tyto prvky se liší ve své povaze. Jakým způsobem jsou tyto prvky vnímány respondenty z obou skupin je pak ilustrováno v prezentovaných datech. Co však překračuje hranice vnímání vlastního zaměstnání je způsob, kterým respondenti hovoří o skupině druhé. Ať už se jedná o jakoukoli ze dvou zkoumaných skupin, považují jednotliví respondenti náročnost za součást veškeré práce, a jsou přesvědčeni, že jsou na tom lépe, než kdyby patřili do skupiny druhé. Toto téma je výrazně provázáno s přístupem respondentů k rovnováze pracovního a osobního života.

*„Tam prostě nemáš fyzickou práci, tam máš práci na hlavu, hodně přemýšlíš. Třeba ten manažer, nebo ředitel fabriky, tutově si musí práci brát domů, a myslí furt jenom na tu práci, furt přemýšlí, jak by to mohl udělat a tak. Nemá prostě že si čipne z tý práce a konec, už na to nemyslí. On nemá tu svobodu, je furt v práci, furt zvedá telefony, furt něco řeší. Operátor si jde udělat blbejch osm hodin, z toho má půl hodiny pauzu, jde z práce a má vypnuto, už nemyslí na práci prostě, myslí na osobní věci, rodina, kamarádi, koníčky. Já bych si nechtěl brát práci domů, a bejt prostě pořád zaplej. Protože to tě fakt vyšťaví. To radši dělat tu fyzičtější práci, je konec směny, a dál mě nezajímá, je mi to jedno.“*

– Dominik, pracovník v expedičním skladu (skupina 1)

*„Ta představa, že bych někoho zastupoval, nebo měl pod sebou celej obchod... Já nevím, prostě ten stres, asi bych to nebral úplně v klidu, asi bych se zhroutil, možná by to se mnou šlehlo někde támhle v rohu. Nedokážu to takhle vysvětlit, protože jsem ani nikdy neměl možnost si něco takovýho zkusit.“*

– Michal, pracovník obchodního provozu (skupina 1)

*„Jako já můžu dělat tu práci, co dělám, za dvojnásobek, trojnásobek v zahraničí, takže bych spíš volil to. Než abych šel dělat pakárnu, co si tahám domů, co řeším furt, v pátek půjdu někam na pivo a teď mi budou volat kvůli práci. Budu tam muset hodinu řešit, něco kvůli práci, tak to bych radši šel dělat tuhle práci, co dělám teď, do zahraničí.“*

– David, operátor výroby (skupina 1)

Tyto úryvky výpovědí respondentů z dělnických zaměstnání se zřetelně vymezují proti narušování soukromí pracovními povinnostmi. Skutečnost, že hranice jejich pracoviště povětšinou určují hranice jejich zájmu o pracovní záležitosti, vidí tito respondenti jako velmi pozitivní. Respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání tento aspekt také vnímají, což je u některých z nich podpořeno osobní zkušeností s prací v dělnickém zaměstnání. Je však nutno dodat, že s určitým prolínáním pracovního a osobního života počítají, a zcela jej přijímají.

*„Reálně jsem zjistil, že období kdy jsem byl nejvíc nešťastnej bylo období, kdy jsem měl čistou hlavu. Zjistil jsem, že mi to nevyhovuje, já potřebuju být pořád zaměstnanej, pořád nad něčím přemýšlet. Když neřeším práci, řeším, jaká práce se dá odvést jinde. Asi jsem workoholik - když mám čistou hlavu, přemýšlím nad špatnýma problémama“*

– Jakub, IT konzultant (skupina 2)

*„A aby to byla taková práce, že člověk může po tý práci vypnout a nemyslet na nic, což si myslím, že u těch vyšších pozic je problém, že sám vím kolikrát, že ještě nad prací přemýšlím, když přijedu domů. Což ale, nedělám u pásu no, abych, když to tak řeknu, dával párek v rohlíku no.“*

*[T: Je to fér cena za vysokou pozici?]*

*„Já si myslím, že asi jo, protože mám asi vyšší mzdu než ty lidi u toho pásu, takže to je jen nějaký minus toho.“*

– Jan, stavební technik (skupina 2)

Skrze konceptualizaci lidí v dělnických zaměstnáních jako těch, kdo si práci nenarušují soukromí, a konceptualizaci lidí v kancelářských zaměstnáních jako těch, kdo tuto možnost

nemají, se skupiny odlišují. Na základě interpretace dat je zřejmé, že se takto odlišují zevnitř, i zvnějšku. Nejen ve stereotypických představách spojených s diskutovanými kategoriemi zaměstnání, ale i ve výpovědích samotných respondentů, je otázka nutnosti věnovat se práci ve volném čase přítomna. S uvážením díla Michele Lamont (2000), lze hovořit o symbolické hranici, kterou se od sebe skupiny navzájem oddělují. Tato hranice je oběma skupinami vnímána jako fakt, který je zakořeněný v zákonitostech jednotlivých kategorií zaměstnání. To, zdali má konkrétní respondent zkušenost se zaměstnáním z druhé skupiny, nemá příliš velký podíl na tom, jak v tomto aspektu skupiny chápe.

### 3.3.2 Vztah s nadřízeným

Ve vztahu s nadřízeným a v chápání toho, co by měl nadřízený splňovat, aby svou práci zvládal dobře, se mnou zkoumané skupiny taktéž do určité míry liší. Respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání o svých nadřízených s jedinou výjimkou hovořili jako o lidech, kteří jsou pro ně v pracovním prostředí přínosem. Tito respondenti sice vnímali, že se jejich nadřízení nachází na hierarchicky vyšší pozici, přesto ale o svém vztahu neuvažují jako o dramaticky hierarchizovaném v jeho projevech. Nadřízený je pro ně více než šéf.

*„Co se týče tý nadřazenosti, tak samozřejmě, jsou to mí šéfové, rozdělují mi práci, ale výhoda tý má funkce je to, že stejně v 70-80% procentech si můžu rozhodnout sám. Zbývajících 20% je o tom, že řešíme nějaký detaily typu smluv třeba, to si majitelé řeší sami, pak samozřejmě nějaký termíny, pak jsou to třeba nějaký technický detaily, pokud si nejsem jistej, tak jdu za nima, aby mi to posvětili. To je spíš jenom o tom, aby se vědělo, že to takhle bude, že to je třeba nějaký nestandardní řešení. Je to takový, že já v tom mám tu volnost. Máme takovej vztah, že já si dělám to svoje, je to takovej dozor a pomocná ruka spíš.“*

– Jan, stavební technik (skupina 2)

*„Momentálně je ten vztah bezvadnej, mám soudkyni, s ní to máme nastavený suprově na profesionální úrovni, je to ženská, která je na správným místě, kdy já mám svoji kancelář před její, jsou neustále otevřeny dvěře, který nás dělí. Kdykoli potřebuju poradit, tak to není problém, má daný svoje pravidla, dává mi pokyny, s čímž jsem spokojenej. Ona je za tu práci zodpovědná, tak to musí dělat tak, jak jí to vyhovuje, musí mít přehled. Když je něco špatně, vysvětlí mi to bez problému. Vlastně ten vztah je perfektní, nemám si na co stěžovat. Je vstřícná, ukecaná, já tolik nejsem, ale v tom našem vztahu mi to přijde vhodný, ona je ta ukecaná, já jsem ten apatickej co poslouchá. A ta důvěra tam už je znát po tom roce působení u ní.“*

– Martin, asistent soudkyně (skupina 2)

Úryvky výpovědí dobře ilustrují pozici, jakou mají v očích Jana a Martina jejich nadřízení, ale vztah v této podobě zažívají s jednou výjimkou i ostatní respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání. Často zmiňovaná je lidskost, důvěra, přátelský vztah a blízkosti za hranicemi pracoviště. Pro respondenty z této skupiny je jejich nadřízený spíše mentorem, někým, kdo představuje autoritu skrze svou odbornost a zodpovědnost, kterou na sebe v rámci výkonu práce přebírá. Ve schématu ESeC je právě vztah zaměstnavatele a zaměstnance jedním z pěti klíčových kritérií, které umožňuje zařadit zkoumané zaměstnání do jedné z kategorií (Rose, Harrison, 2007). Je patrné, že pro smysluplnost schématu je tedy nutné, aby se přístup k nadřízenému lišil na základě příslušnosti ke skupině zaměstnání. Tento předpoklad je v rámci mého výzkumného souboru přítomen. Přestože lidskost je napříč oběma skupinami chápána jako podstatná, respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání mají ke svým nadřízeným odlišný vztah, a cení si na nich odlišných vlastností. Při popisu ideálního nadřízeného je nejvíce vyzdvihovanou vlastností zejména znalost pracovní náplně podřízených, a skutečná podoba provozu. Tyto vlastnosti poté souvisí s tím, jak silnou autoritu ve vztahu ke svému nadřízenému respondenti vnímají, a ta je něčím, čeho si váží.

*„Vycházím s ním dobře, ale že bysme si nějak pokecali, to ne no. Mám parťáka a pak už je mistr. Domluvíme si všechno, dovolenou a tak, a nikdy jsem s ním neměl problém, ale že bych s ním nějak líp vycházel, to ne.”*

*„Tak hlavně musí umět tu práci, o který má rozhodovat. Protože už jsem zažil, když jsem dělal někde jinde, tak tam ty lidi prostě o tom neměli vůbec tušení, jak se to dělá, a dělali ti mistra. Tak to je podle mě špatně, musí to bejt zkušeněj člověk. Musí bejt taky trochu lidskej, ale nemůže to zas bejt moc.”*

– Roman, montér motorů (skupina 1)

*„To je takovej mistr nemistr, toho vůbec nepovažuju za mistra. Nemá tu autoritu, víš. Furt dolejšá za holkama, nadržuje jím, takhle dostávaj smlouvy, a když je porada, tak ho ani neslyšíš, že mluví. Jeho nejde ani slyšet, on si mumlá. Takhle se podle mě mistr neukazuje.”*

*„Měl by mít autoritu, zajímat se o ty lidi a nenadržovat holkám. Já nevím, jak to probíhá. Měl by mít nějak takovej ten respekt. Že jako, když ho uvidíš, tak co řekne, to platí. Přátelský vztahy nemáme, ale je mi to jedno. Když jdu za ním řešit dovolenou, tak jo, ale pro mě je důležitěj ten v tý zelený vestě.”*

– Dominik, pracovník v expedičním skladu (skupina 1)

Ve vztahu k nadřízenému a ve vnímání ideálních vlastností nadřízeného se skupiny liší, ale u respondentů se zkušeností se zaměstnáními z obou skupin je přítomen průnik. Jakub a Rudolf mají z hlediska času stráveného v zaměstnáních z obou skupin nejvíce vyváženou zkušenost. Oba se odkazují na velmi volný a přátelský vztah s nadřízeným, ale díky předchozí zkušenosti chápou i potřebu nadřízeného jako výrazné autority. Tak jako říká Bauman (2000) je v souladu s výsledky mého výzkumu taktéž pracovní prostředí něčím velmi tekutým. Žitá zkušenost respondentů z obou tříd má sice rysy, které jednotlivé skupiny oddělují, stále je však založena na individuálním přístupu a řadě ostatních faktorů.

*„Rozhodně musí rozumět tý práci. Musí mít v tom pracovním vztahu trochu přesah. Aby to nebylo jen pracovní, ale taky osobní. Všichni chodíme do práce, abychom si tam oddělali to svoje, ale vždycky je hrozně hezký, když je tam ten osobní prvek, že si s tím člověkem popovídáš. Tohle jsou dva aspekty, který jsou hrozně důležitý, a věci okolo jsou buď malý plus, nebo malý minus.“*

– Jakub, IT konzultant (skupina 2)

*„V té pozici si můžeš říkat kámo, ale musíš ty lidi umět i disciplinovat a dát správnou zpětnou vazbu. Musíš mu popsat tu chybu, musíš mu dát, co to mělo za příčiny a co by měl příště udělat. Tím já se řídím, nikdy do toho netahám nějaký osobní věci, ale musíš mu říct, co udělal špatně, abys věděl, že příště to neudělá. To že udělá on chybu se přenáší na mě i na toho nade mnou.“*

– Rudolf, quality service supervisor (skupina 2)

Do jaké míry jsou zmíněné charakteristiky zakořeněny v pracovní náplni, a do jaké míry jsou produkty individuálního přístupu, není zcela spolehlivě možno odlišit. Lze však spolehlivě tvrdit, že výpovědi respondentů v tomto výzkumu poskytují vhled, který umožňuje především kvalitativní výzkum. Text jednotlivých podkapitol a jejich vzájemná provázanost umožňuje celistvý náhled do významu práce v životech jednotlivců, a do rozdílů v jejich zkušenosti s aktivitou na pracovním trhu.

## Závěr

Tato bakalářská práce byla napsána s cílem prozkoumat, jakým způsobem respondenti uvažují o práci, jaké významy jí připisují, a jak se liší jejich zkušenost v pracovním prostředí na základě třídy zaměstnání. Respondenty, na něž byl výzkum zaměřen, byli muži ve stanoveném věku 20-35 let, což zaručilo vysokou míru homogenity výzkumného souboru. Důvodem pro rozhodnutí určit věkovou hranici byl zejména rozdíl ve vztahu k práci u lidí na počátku kariéry a v jejich jiných částech. Současně bylo určeno kritérium genderové identity, které bylo omezeno na muže, a to z důvodu komplexní intersekcionality tématu genderu a práce, která vyžaduje hlubší pozornost, a mohla by negativně ovlivnit naplnění stanoveného cíle výzkumu, kterým je komparace. Smyslem práce bylo pomocí rozhovorů odhalit rozdíly a souvislosti, které je možné analyzovat skrze srovnání dvou definovaných skupin. Při uvažování odlišných zkušeností respondentů byl výzkumný soubor rozdělen na skupinu dělnických zaměstnání a skupinu kancelářských zaměstnání.

Základem práce bylo vytvoření teoretického rámce, díky němuž bude následně možné generovat a analyzovat data v rozhovorech. Teoretická část práce se nejprve věnuje konceptu sociální třídy, který je diskutován z pohledu proměn jeho chápání v dostupné literatuře. V historickém vývoji třídy jako kategorie je patrné, že se její podoba vyvíjela v souladu s vývojem společnosti jako takové. Zpočátku je chápána jako kategorie určena z největší části ekonomickými faktory, což v následujících obdobích jinými autory vnímáno jako nedostatečné. Postupem času se do porozumění konceptu sociální třídy začíná promítat více faktorů z dalších oblastí života, což je však dlouhotrvající proces. Ve druhé polovině dvacátého století se pak chápání třídy vyvíjí do podoby, která je i v současnosti velmi relevantní. Pierre Bourdieu (2000; 1984) totiž přichází s definicí čtyř druhů kapitálu, a především pojmu habitus, klíčového pro tuto práci. Habitus je jakýmsi programem, který určuje podobu sociální třídy ale zároveň je třídou sám určován. Zásadní je tento pojem z hlediska zkoumání každodennosti, která je stavěna do popředí. Na pojem třídy je však nahlíženo z více úhlů, přičemž je některými autory označována za neaktuální a zastaralou. Důležitost role, kterou v souvislosti s diskuzemi třídy hrají odlišná zaměstnání, byla impulsem pro vytvoření schémat, která umožňují jednotlivá zaměstnání kategorizovat do skupin. Schématem vhodným pro prostředí České republiky je pak schéma ESeC (Katrňák, 2012), s jehož pomocí byly konceptualizovány širší skupiny v tomto výzkumu. Mimo pojem třídy se v této části věnují rovněž popisu proměn práce a významů práci připisovaných.



Industriální revoluce způsobila zásadní převrat v chápání práce. Prvotní autoři práci viděli jako zcela zásadní pro lidskou sebekoncepci, ale tato důležitost práce se v průběhu času vyvíjí. Od práce, jako klíčové součásti člověka, se pozdější autoři přesunuli spíše k uvažování práce jako něčeho, co již pro jednotlivce natolik určující není. Hlavním původcem proměn v této oblasti je pak zejména technologický rozvoj, který podle některých autorů znamená jednak ztrátu pracovních pozic, druhak větší důraz na pragmatické aspekty při zkoumání důležitosti práce v lidském životě. Autoři v kontextu technologického vývoje hovoří o takzvaném konci práce (Rifkin, 1995).

S respondenty ve výzkumu byly vedeny polostrukturované rozhovory, zaměřené na témata navázaná na výzkumné otázky. Tyto rozhovory byly následně analyzovány a interpretovány.

V první podkapitole praktické části této bakalářské práce, jsem se věnoval tématu vlastního, osobního vztahu k práci. Obě skupiny považují práci za důležitou, třebaže se u nich liší význam, který práci připisují. Respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání práci považovali za nutnou a nevyhnutelnou. Nutnost práce byla některými spojována s neúspěšným formálním vzděláním, a ve vidění respondentů z této skupiny je tak jedinou možností práce na pozici v dělnickém zaměstnání. Přestože respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání práci také chápou jako důležitou součást života, spíše než nutnost je poháněna snaha o osobní růst. Respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání hovořili o práci jako o něčem, co je baví, a co jim napomáhá se neustále zlepšovat. Tato skutečnost však v mnoha případech znamenala trávení času v práci ve větší míře, než je samotným zaměstnáním explicitně vyžadováno. Obě skupiny respondentů zmiňovaly jako nejlepší způsob zlepšení své pracovní spokojenosti zejména finanční ohodnocení. V obou skupinách se nacházeli respondenti, kteří považovali své finanční ohodnocení za nesmyslné a neadekvátní. Na straně jedné byl v tomto případě nízký plat respondenta z kancelářského zaměstnání ve státním sektoru, který byl považován za neodpovídající kvalifikaci. Na straně druhé pak příliš vysoký plat respondenta z dělnického zaměstnání v soukromé firmě, což bylo respondentem taky chápáno jako neodpovídající z totožného důvodu. Dalším důležitým bodem byla v této části textu hrdost, kterou respondenti spojují s dobře odvedenou prací, což je přímo navázáno na důstojnost v díle Michele Lamont (2000). Respondenti z dělnických zaměstnání hrdosti nabývali díky vlastní ochotě zvládnout pracovní rutinu a překročit fyzický diskomfort ve snaze vždy přijít do práce. Respondenti ze zaměstnání kancelářských pak hrdost nabývali skrze vlastní odbornost a neustálou snahu učit se novým věcem. Obě

skupiny do určité míry cítili hrdost na vlastní odvedenou práci, ale ve skupině kancelářských zaměstnání byla tato hrdost často podnětem ke spokojení se s nevyhovujícím finančním ohodnocením.

Druhá podkapitola praktické části se zabývá definicí dobré a špatné práce. V tomto ohledu vyvstaly výraznější rozdíly mezi skupinami, ačkoli se výpovědi respondentů také v určitých momentech prolínaly. Nejprve se zde zaměřím na respondenty ze skupiny dělnických zaměstnání. Tito respondenti na téma dobré či špatné práce většinou potřebovali větší zamyšlení. Podle jejich výpovědí je to zejména proto, že toto téma jimi není často uvažováno, což souvisí s důrazem na přivykání současnému zaměstnání. Respondenti dávali největší důraz na kolektiv a klid, jako hlavní součásti dobré práce. Klid je podle výpovědí důležitým kritériem, a je spojen i s rutinním vykonáváním obdobné činnosti. Jeden z respondentů se díky potřebě klidu dokonce vzdal vyšší manažerské pozice v předchozím zaměstnání, a rozhodl se přestoupit do zaměstnání dělnického. Mimo klid byl však nejčastěji vyzdvihován pracovní kolektiv. To je pravděpodobně způsobeno dvěma důvody. Tím, že lidé pracující na dělnických pozicích mají většinou více kontaktu s lidmi na stejné či podobné pozici, a tím, že díky kontaktu s lidmi čas v práci rychleji ubíhá.

Respondenti z kancelářských zaměstnání pak také navazovali na potřebu dobrého kolektivu, což u nich ale bylo často zmiňováno ve vztahu k podřízeným na dělnických pozicích. Za nejpodstatnější však v dobré práci považovali různorodost a výzvu. Právě různorodost byla často velmi ceněna, protože stereotyp představuje ohrožení osobního a profesního růstu, které jsou nežádoucí. Výzva je pak tím, co respondenti v této skupině aktivně vyhledávají. Všichni v této skupině jednoznačně oceňovali nutnost využívat vlastních znalostí, schopností, a dovedností k tomu, aby dokázali vyřešit odlišné problémy, a řešení těchto problémů často spojovali s možností někomu pomoci, či s prohloubením vlastní způsobilosti.

Jako poslední ve druhé podkapitole praktické části předkládám koncepci práce na směny jako špatné práce. Respondenti ze skupiny dělnických zaměstnání byli na směnný provoz zvyklí a brali jej jako součást své práce. Někteří z nich dokonce hovořili o nočních směnách jako žádoucích, či přinejmenším snesitelných. Oproti tomu respondenti z kancelářských zaměstnání jednohlasně odmítají směnný provoz, a povětšinou zastávají názor, že ideální je flexibilní pracovní doba. Mimo flexibilní připouštějí někteří z nich i fixní pracovní dobu se začátkem v ranních hodinách, a koncem v brzkých odpoledních hodinách. Pracovní doba je

respondenty z obou skupin chápána jako důležitá, ale zatímco skupina dělnických zaměstnání je ochotna zvyknout si na jakoukoli formu provozu, skupina kancelářských zaměstnání vnímá nevyhovující pracovní dobu jako nepřekročitelnou hranici.

Poslední podkapitola praktické části se věnuje žité zkušenosti respondentů v pracovním prostředí. V součinnosti nejen s kritérii schématu ESeC jsem se v této části snažil o identifikaci prvků každodenního působení v zaměstnání, které obě skupiny spojují nebo odlišují. Přestože se individuální zkušenost každého z respondentů lišila, podařilo se mi rozkryt dvě oblasti, v nichž lze hovořit o výrazných rozdílech. První z těchto oblastí byla oblast náročnosti práce. Respondenti z dělnických zaměstnání vnímali především fyzickou náročnost práce. Tato náročnost často neplyne pouze z potřeby zacházet s těžkými objekty, ale z nutnosti vykonávat práci ve stoje. Ačkoli respondenti nebyli nadšení fyzickou náročností své práce, silně si na ni zvykli a přijali ji jako součást práce. Někteří z respondentů dokonce shledávali ve fyzické náročnosti pozitiva. Ve skupině kancelářských zaměstnání pak respondenti hovořili o psychické náročnosti, plynoucí ponejvíce z obrovského objemu úkolů a zpracovávaných informací, a zodpovědnosti a nutnosti činit rozhodnutí.

Dalším výrazným rozdílem byl vztah k nadřízenému. Zde respondenti z dělnických zaměstnání zmiňovali nutnost autority, která je zcela neopomenutelná pro správnou dynamiku na pracovišti. Také znalost práce podřízených a samotných provozů je v rámci této skupiny vnímána jako žádoucí. Respondenti ze skupiny kancelářských zaměstnání však měli hranice vztahu s nadřízeným více nejasné. V této skupině bylo o nadřízených uvažováno spíše jako o mentorech, k nimž mají respondenti bližší vztah nad úroveň čistě pracovního vztahu. Nadřízený je pro ně vzorem, který je přítelem i autoritou.

Výsledky mého výzkumu poukazují na řadu podobností a prolínajících se témat. Obě skupiny práci chápou jako důležitou, ale mají mezi sebou i výrazné rozdíly. Argumenty o stírání třídních hranic, individualizaci, a přerodu významu práce do nové podoby jsou zcela opodstatněny. Přestože jsou robustní hranice mezi skupinami a neexistující sociální mobilita pravděpodobně minulostí, symbolické hranice (Lamont, 2000) stále neztrácí svou relevanci. Skupiny se proti sobě na první pohled aktivně nevymezují, a všichni respondenti přemýšlí o třídě zaměstnání jako o něčem, co zásadně neovlivňuje jejich vztah k okolí. Ačkoli je však toto vymezování na první pohled absentní, právě při pohledu do jednotlivých rysů je možné argumentovat, že se skupiny vymezují stále zřetelně, avšak jinými způsoby než tomu bylo dříve, a v souvislosti s mnohem širší oblastí kritérií. Při pohledu na konkrétní témata

spojována s prací v očích respondentů je zřejmé, že rozdíly jsou sice patrné, přesto však ne definitivní, a obě skupiny jsou v tomto ohledu do jisté míry provázány.

Je podstatné zdůraznit, že pro takto komplexní téma je výzkum v mé bakalářské práci pouze příspěvkem do diskuze, a nikoli celistvým vysvětlením. Jak a jestli jsou významy spojovány s prací určeny individuálními přístupy respondentů, a jak s nimi souvisí příslušnost ke konkrétní třídě zaměstnání, můj výzkum není schopen zcela rozkrýt. Pro takový záměr by bylo vhodné využít interdisciplinárního přístupu, který poskytne prostor sociologii, sociální psychologii, a nejen dalším společenským vědám. Přesto jsem však přesvědčen, že tato bakalářská práce je smysluplným příspěvkem, který prohloubí porozumění tématům v této práci diskutovaným.

## **Summary**

In this bachelor's thesis the focus is placed on the importance and meaning of work in the lives of individuals, alongside a discussion of topics relevant to the understanding of work and related topics in the Czech Republic. This topic has been thoroughly researched over the last centuries following the Industrial Revolution, but most of the research conducted had been conducted with emphasis on quantitative research methods. Therefore, this thesis aims to expand upon the previous approaches by implementing qualitative research methods to better understand the topic. This research works with semi-structured interviewing of male participants aged 20-35, with the decision stemming from complex relations of gender identity and work, as well as the difference in experiencing work based on specific parts of the career journey. The focus is on finding similarities and differences between participants working in working-class occupations, and participants working in office occupations.

The theoretical part of this thesis discusses the changes in the perception of the concept of social class as well as the changes of work and meanings associated with it. Regarding the concept of social class, there has been a historical shift from understanding it as being defined by economic factors, to understanding it as rooted in a broad array of other factors. The concept of habitus plays a central role in this thesis, mainly because it allows for recognizing the everyday life of participants as crucial. Due to the concept of social class being so broadly defined, in this thesis it is shifted towards a categorization of occupations in the ESeC class scheme. The thesis also underscores the importance of symbolic

boundaries, coined by Michele Lamont. Regarding work, it has been understood as key in the self-conception of individuals, with its importance deteriorating over time. In the contemporary world, technological advancements point towards some form of an end of work itself, endangering not only working-class occupations, but also positions in various other areas, as described by Jeremy Rifkin. The importance of work has changed, but it has not disappeared.

The practical part of this thesis is based on semi-structured interviews and their analysis and interpretation. There are three main chapters based on research questions, further divided into related topics. The first chapter focuses on the importance of work and meanings associated with it. Participants from working-class occupations see work as something necessary and inevitable, whereas participants from office occupations express the opportunity for professional and personal growth. In the group of office occupations, work is often more intertwined with the personal lives of participants. Other than that, the chapter contains participants' perception of their salary alongside the self-esteem or dignity gained through being good in their work. The majority of participants in this research want a higher salary, although some participants in both groups see the financial aspect of their work as not corresponding with their qualification. As for self-esteem or dignity, the main difference is that participants from working class occupations gain it through being able to overcome discomfort in order to execute their tasks properly. The participants from office occupations see it as something rooted in their expertise and willingness to learn. The second chapter includes the definition of good and bad work. Here, participants from working-class occupations highlight the need for camaraderie stemming from a good collective at the workplace, and also tranquility, which is seen as very important. On the other hand, participants from office occupations value diversity in their work, as well as the challenge presented connected to such diversity. Differences are also evident in the perception of shift work, where participants from working-class occupations do not see a large problem, mainly because they are used to working shifts. Conversely, participants from office occupations see shift work as important enough to become the reason for quitting and finding a new job. These participants mainly worked during flexible working hours. The last chapter of the practical part focuses on the differences in everyday experience of work. Here, the main differences occur mainly within the scope of physical and mental difficulty, as perceived by participants, as well as the relationship between the working individuals and their superiors.

Although differences were the main motivation for this research, it is evident that there are many intersections between both groups. This research focuses on the aspects which can be reached through qualitative research. Regarding future research efforts, I believe the best possible approach is to conduct interdisciplinary research, connecting sociology, social psychology and other disciplines. The topic itself is very complex and can be studied from different perspectives, although for this research, habitus and symbolic boundaries provide a sound theoretical framework. My research cannot be the all-encompassing answer, but it certainly does provide some interesting insights into the topic.

## Použitá literatura

Všechny citace jsou v textu řešení bakalářské práce a v seznamu literatury uvedeny ve formátu APA.

Abbott, A. (1993). The Sociology of Work and Occupations. *Annual Review of Sociology*, 19(1), 187–209. doi:10.1146/annurev.so.19.08

Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.

Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.

Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. SAGE.

Bihagen, E., Neramo, M., & Erikson, R. (2014). Social class and employment relations: Comparisons between the ESeC and EGP class schemas using European data. In *Social Class in Europe* (pp. 117-141). Routledge.

Bourdieu, P. (2000). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge MA, United Kingdom: Harvard University Press. (originál 1984).

Brym, R. J., & Lie, J. (2018). *Sociology: Your compass for a new world*. Nelson Education.

Čadová, N., & Paleček, M. (2006). Jak je v Česku vnímána práce. Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Doherty, M. (2009). When the working day is through: the end of work as identity?. *Work, employment and society*, 23(1), 84-101.

Giddens, A. (2006). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press. (originál 1991)

Graeber, D. (2013). On the phenomenon of bullshit jobs: A work rant. *Strike Magazine*, 3(1), 5.

Gross, M. (2016). Risk as zombie category: Ulrich Beck's unfinished project of the 'non-knowledge' society. *Security Dialogue*, 47(5), 386-402.

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.

Katrňák, T., et al. (2012). Is current Czech society a social class-based society? The validity of EGP and ESeC class schemes. *Sociológia*, 44(6), 678-703.

Kaufmann, J.-C. (2010). *Chápající rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 48-67.

- Keller, J. (2012). *Úvod do sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Keller, S. (2017). *Beyond the Ruling Class: Strategic Elites in Modern Society*. Routledge.
- Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Longfield, K. (2004). In-Depth Interviews in PSI/AIDSMark Social Marketing Research Tool Kit 2004, 6.2 15-27)
- Mareš, P. (2004). Od práce emancipující k práci mizející. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 40(01-02), 37-48.
- Marx, K., Engels, F., & Jones, S. G. (2002). *The Communist Manifesto*. London, United Kingdom: Penguin Books. (originál 1848).
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Mutekwe, E. (2012). The impact of technology on social change: a sociological perspective. *Journal of research in peace, gender and development*, 2(11), 226-238.
- Nedbálková, K. (2021). *Tichá dřina: dělnictví a třída v továrně Baťa*. Display.
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). *Snowball sampling*. SAGE research methods foundations.
- Pfeiffer, S. (2016). Robots, Industry 4.0 and humans, or why assembly work is more than routine work. *Societies*, 6(2), 16.
- Prokop, D., Tabery, P., Buchtík, M., Dvořák, T., & Pilnáček, M. (2019). *Rozdělení svobodou – Česká společnost po 30 letech*. Radioservis a.s., Praha. Dostupné na: <https://www.irozhlas.cz/sites/default/files/documents/4cb643625998e931d8f0a9aa34bbb254.pdf>
- Rifkin, J. (1995). *The end of work*. Putnam Book.
- Richards, H. (2019). Bullshit jobs. *Journal of Critical Realism*, 18(1), 94-97.
- Rose, D., & Harrison, E. (2007). The European socio-economic classification: a new social class schema for comparative European research. *European Societies*, 9(3), 459-490.
- Sandefur, G. D., Meier, A. M., & Campbell, M. E. (2006). Family resources, social capital, and college attendance. *Social science research*, 35(2), 525-553.
- Seidman, I. (2006). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences* (3rd ed.). Teachers College Press.
- Strangleman, T. (2007). The nostalgia for permanence at work? The end of work and its commentators. *The Sociological Review*, 55(1), 81-103.



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.

Weber, M. (2023). Protestantská etika a duch kapitalismu (přeložili A. Valenta & M. Havelka,). Knihovna německého historického myšlení. Praha: Argo. (originál 1904).

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1: Topic guide pro rozhovory, odlišný formát (Diskuzní scénář/osnova) (text)

Příloha č. 2: Zvolená témata pro SZZ ze Sociologie (text)

Příloha č. 3: Zvolená témata pro SZZ z Metodologie (text)

Příloha č. 4: Zvolené téma pro SZZ ze specializace studia současných společností (text)

## **Příloha 1**

# **TOPIC GUIDE – PRÁCE, TŘÍDA, IDENTITA**

Výzkumné otázky

VO1: Jakou význam má práce v životě a sebekoncepci respondenta?

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

VO3: Jak se liší žitá zkušenost respondentů v pracovním prostředí?

## **1. ÚVOD**

Cíl: Navodit příjemnou a uvolněnou atmosféru a otevřít rozhovor s respondentem přirozeně

Téma: Chápání definování vlastní sebekoncepce skrze pracovní proces. (Srovnání tříd v analýze)

Informace o výzkumníkovi

- Jméno
- Sociologie na FSV UK
- Výzkum v rámci bakalářské práce
- Nestrannost
- Zájem o téma

Průběh rozhovoru

- Rozhovor bude plně anonymizován
- Data zpracována pouze mnou, diskutována pouze s vedoucím
- Nejsou žádné správné či špatné odpovědi, jde mi o respondentův názor
- Rozhovor bude trvat přibližně 40-60 minut
- Rozhovor bude nahráván na diktafon v telefonu a přepsán do digitálně-textové podoby

Respondent

- Poprosit o představení (jméno, věk, pracovní pozice, koníčky)
- Poprosit o rozvádění či vysvětlování svých odpovědí

## **2. Vlastní vztah k práci**

[DOPTÁVAT SE: „Proč?“ nebo „Jak to přesně myslíte?“ nebo „Mohli byste to prosím rozvést a říct mi o tom více?“ POKUD RESPONDENT ODPOVÍDÁ KRÁTCE]

- Mohli byste mi prosím vyprávět, jak jste se dostal ke své první práci? Kdy to bylo? Jaké to bylo? (- Jaká byla Vaše první práce?) (- Kdy jste začal pracovat?)
- Vyprávějte mi prosím, jak jste se dostal k Vaší současné práci.
- Mohli byste mi prosím převyprávět Váš běžný den?
- Co děláte, když nejste v práci? (- Jaké máte koníčky?)
- Jak byste si představil dobrou práci?
- Jak byste si představil špatnou práci?
- Co se Vám na Vaší práci nejvíce líbí?
- Co Vám na Vaší práci nejvíce vadí?
- Jak důležitá je pro Vás Vaše práce? V čem?
- Proč jste si vybral zrovna tuto práci?
- Jak by vypadal Váš ideální pracovní den?
- Jak byste zhodnotil svou celkovou spokojenost v této práci?
- Co jste očekával ve chvíli, kdy jste do této práce nastupoval?

### **3. Pracovní podmínky**

- Vyprávějte mi prosím o vztahu ke svému nadřízenému.
- Jak byste popsal ideálního nadřízeného?
- Jak velkou zodpovědnost ve své práci máte? Z čeho podle Vás ta zodpovědnost vychází?
- Řekněte mi prosím něco o svých vztazích s kolegy.
- Jaký by podle Vás měl být ideální kolega, aby se Vám s ním pracovalo co nejlépe?
- Cítíte vlastní volnost v rámci výkonu své práce?
- Jak náročná je podle Vás Vaše práce? V čem je nejnáročnější?
- Je podle Vás Vaše práce složitá na pochopení? [představte si, že by měl přijít někdo nový]
- Když se zamyslíte nad svým pracovištěm (místem, kde pracujete), co Vás napadne? – Jak byste mi své pracoviště popsal jako někomu, kdo ho nikdy nezažil?
- Co Vám na Vašem pracovišti nejvíce vyhovuje? Co vám na něm nejvíce vadí?
- Co si myslíte, že musí umět člověk, který by chtěl přijít k Vám do práce jako Váš kolega?
- Když řeknu „pravidla v práci“ co Vás napadne? (- Jaká pravidla ve Vaší práci platí?)
- Jsou nějaké věci, které sice nikde nejsou oficiálně napsány, ale je podle Vás důležité je v práci dodržovat?
- Když Vám v práci něco vadí, je někdo, kdo Vás vyslechne a pokusí se Vám vyjít vstříc? Pokud ano, kdo? Pokud ne, co v takové chvíli děláte?
- Máte pocit, že se se svým nadřízeným můžete bavit otevřeně („na rovinu“ podle situace)?

## 4. TŘÍDA

Kancelářská - lidé pracující třeba na úřadě, právníci, manažeři – zkrátka lidi, kteří potřebují buďto školu, nebo nějaký výcvik, jejich práce je složitá na pochopení, a mají ve své práci poměrně dost volnosti

Dělnická – lidé pracující na směny v továrnách/fabrikách, v obchodech – zkrátka lidi, kteří většinou nemají žádné vzdělání ani výcviky, jejich práce není složitá na pochopení, a ve své práci se řídí poměrně pevně stanovenými pravidly

- Co se Vám vybaví, když se řekne kancelářské zaměstnání / dělnické zaměstnání? Zkusil byste mi ho prosím nějak popsat?

- Co si myslíte o kancelářských zaměstnáních / dělnických zaměstnáních?

- Jak si myslíte, že jsou kancelářská z. / dělnická z. ohodnocena ve srovnání s Vaší prací? Myslíte si, že je to odpovídající?

- Chtěl byste například, aby Vaše dítě v budoucnu vykonávalo stejnou práci, jako vy? Proč?

- Umíte si představit, že by Vaše dítě pracovalo v kancelářském z. / dělnickém z.?

- Jaký si myslíte, že mají život lidé pracující třeba na úřadě, právníci, manažeři / prodavači, operátoři výroby, skladníci oproti Vám?

- Máte ve svém okolí někoho, kdo dělá kancelářské z. / dělnické z.?

- Umíte si představit, že byste tu práci dělal Vy? Proč?

## **5. ZÁVĚR**

Cíl: Shrnutí řečené, upřesnit či ověřit odpovědi na základě poznámek z průběhu rozhovoru

„Na závěr bych se rád zeptal, jestli je něco, co byste chtěl doplnit, nebo co nebylo řečeno a myslíte, že by mělo.“

Poděkování za účast

- „Moc si vážím Vašeho / Tvého času, odpovědi z tohoto rozhovoru jsou pro můj výzkum velmi důležité.“

Nabídka sdílení výsledné práce

- Pokud byste/bys o to měl zájem, rád s Vámi / Tebou budu sdílet výslednou bakalářskou práci

Ukončení rozhovoru

- „Ještě jednou Vám / Ti mockrát děkuji, tímto je rozhovor ukončen

## **Příloha 2**

### **Příloha bakalářské práce, SZZ Sociologie**

#### **Vybraná témata k okruhům SZZ ze Sociologie**

Okruh 2: POJMY

Klíčové slovo: Životní styl

Okruh 4: PROCESY

Klíčové slovo: Technologický rozvoj

Okruh 5: IDENTITY

Klíčové slovo: Osobní

#### **Seznam literatury ke SZZ ze Sociologie**

1. Giddens, A. (2006). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age.* (Chapter 3: The Trajectory of the Self). Stanford University Press. (originál 1991).
2. Pfeiffer, S. (2016). Robots, Industry 4.0 and humans, or why assembly work is more than routine work. *Societies*, 6(2), 16.
3. Doherty, M. (2009). When the working day is through: the end of work as identity?. *Work, employment and society*, 23(1), 84-101.
4. Mareš, P. (2004). Od práce emancipující k práci mizející. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 40(01-02), 37-48.
5. Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity.* (Chapter 2: Individuality). Polity Press.



## **Příloha 3**

### **Příloha bakalářské práce, SZZ Metodologie**

#### **Vybraná témata k okruhům SZZ z Metodologie**

Okruh 1: Teoretická východiska výzkumu  
Téma: Porozumění v kvalitativním výzkumu

Okruh 2: Příprava a organizace výzkumu  
Téma: Flexibilita kvalitativního výzkumu - reflexe proměn projektu v průběhu výzkumu

Okruh 3: Vytváření a sběr dat  
Téma: Výzkumný rozhovor

Okruh 4: Analýza dat  
Téma: Analytické zásady a postup obsahové analýzy

Okruh 5: Reflexivita, etika a prezentace výzkumu  
Téma: Výzkumnická reflexivita

#### **Seznam literatury ke SZZ z Metodologie**

1. Kaufmann, J.-C. (2010). Chápající rozhovor. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 48-67.
2. Seidman, I. (2006). Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences (3rd ed.). (Chapter 6: Technique Isn't Everything, But It Is a Lot). Teachers College Press.
3. Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: Researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative research*, 15(2), 219-234.
4. Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). Qualitative research: A guide to design and implementation. (Chapter 8: Qualitative Data Analysis) John Wiley & Sons.
5. Carter, S. (2020). Case Study Method and Research Design: Flexibility or Availability for the Novice Researcher?. In *Inclusive Theory and Practice in Special Education* (pp. 301-326). IGI Global.
6. Mayring, P. (2004). Qualitative content analysis. A companion to qualitative research, 1(2), 159-176.

## **Příloha 4**

### **Příloha bakalářské práce, SZZ Studia současných společností**

#### **Téma SZZ ze specializace Studia současných společností**

Téma: Proměny v chápání konceptu třídy

Navazuje na předmět/y: Sociální stratifikace a nerovnosti

#### **Seznam literatury ke SZZ ze specializace Studia současných společností**

1. Nedbálková, K. (2021). Tichá dřina: dělnictví a třída v továrně Baťa. (Kapitola 2: Sociologické zkoumání třídy). Display.
2. Katrňák, T., et al. (2012). Is current Czech society a social class-based society? The validity of EGP and ESeC class schemes. Sociológia, 44(6), 678-703.
3. 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.
4. Bourdieu, P. (1984). Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. (Conclusion: Classes and Classifications). Harvard University Press.
5. Beck, U. (1992). Risk Society: Towards a New Modernity. (Chapter 3: Beyond Status and Class?). SAGE.

## **Teze bakalářské práce**

### **Projekt bakalářské práce**

Jméno a příjmení studujícího: Tomáš Bláha

Studijní program: Sociologie se specializací: Studia současných společností (BP\_SOCSS)

Předpokládaný název práce: Jak zaměstnání souvisí s osobní sebekoncepcí – Pohled do souvislosti práce a sociální třídy

Předpokládaný název práce v angličtině: How does occupation relate to self-conception – A look into the relationship between work and social class

Klíčová slova: sociální třída, práce, sebekoncepce, symbolické hranice, životní styl, zaměstnání

Klíčová slova v angličtině: social class, work, self-conception, symbolic boundaries, lifestyle, occupation

Vedoucí práce: PhDr. Mgr. Jaroslava Hasmanová Marhánková, Ph.D.

### **Námět práce**

Klíčovými koncepty pro téma samotné jsou koncept třídy a koncept práce. Texty Pierra Bourdieho (2000) koncept třídy rozpracovávají a přináší vhled do jeho komplikované povahy, přičemž pro tuto práci je relevantní zejména zaměření na životní styl jednotlivých tříd a jeho manifestaci a reprodukci skrze habitus. Ke studiu třídy je však mimo přístup, který je vhodný pro tuto práci, možné přistoupit z různých směrů, z nichž mezi nejznámější patří například Goldthorpeovo schéma či schéma EGP (to neměří pouze vztah k příjmu, ale započítává také organizační dimenzi práce – samostatnost pozice a další, právě tak jako proměnné jako je například vzdělání/kvalifikace), která již v minulosti byla aplikována v kontextu evropském (Bihagen et al., 2014), ale i českém (Katrňák et al., 2012) a třída se zde stává relevantní skrze systematizovanou typologii povolání. Bourdieu (2000) ve svých textech zdůrazňuje důležitost sociální třídy ve vztahu k možnostem práce, ale také jejímu výkonu a tuto důležitost připisuje odlišným úrovním ekonomického, symbolického, kulturního a sociálního kapitálu, kterými odlišné třídy disponují a k nimž mají přístup. Právě zaměření na habitus a životní styl je vhodné pro kvalitativní design této práce. Na základě Bourdieho práce byl rovněž v prostředí České republiky uskutečněn projekt „Rozdělení Svobodou“ (Prokop et al., 2019), který vychází z výše nastíněných teoretických koncepcí, rozděluje českou společnost do šesti definovaných společenských tříd, a je důležitou součástí vědění v oblasti kontextu práce a sociální třídy. Dalším významným dílem věnujícím se souvislosti práce a sociální třídy je dílo Michele Lamont (2000), která zkoumá vznik symbolických hranic a jejich funkci v utváření lidské sebekoncepce, a to právě skrze práci. Lamont (2000) tvrdí, že právě utváření symbolických hranic je zcela určující pro existenci a reprodukci třídního rozdělení, což dokazuje na své práci s hloubkovými rozhovory a etnografií příslušníků dělnické třídy v USA. V prostředí České republiky se pak tématem práce u aktérů s dělnickým povoláním zabývá Kateřina Nedbálková (2012), která zkoumala prožívání práce a utváření vlastní sebekoncepce v prostředí úspěšné původně české firmy.

Nedbálková taktéž připisuje samotné práci zásadní význam a v souvislosti se sociální třídou rozebírá témata racionalizace platového ohodnocení nebo vnímání vlastní pozice v hierarchii firmy. Mimo zaměření na životní styl a sebekoncepci spojenou s prací byly v minulosti rovněž pozorovány jiné aspekty pracovního chování v závislosti zejména na třídním postavení. Zvolené téma je pro sociologii nepostradatelné z toho důvodu, že práce jako taková utváří v současné podobě lidské existence neopomenutelnou a rozsáhlou součást života jedince. Práce je ve většině případů jednou z naprosto nejvíce výrazných součástí individuální sebekoncepce a její vztah k třídnímu postavení mnohdy rozhoduje o podobě této sebekoncepce. V prostředí České republiky nebyla tomuto konkrétnímu tématu v minulosti věnována dostatečná pozornost skrze kvalitativní výzkum, a získané poznatky tak mohou poskytnout hodnotný přínos vědeckému poznání v oblasti sociologie práce a sociální stratifikace. Je smysluplné, při uvážení množství času stráveného v zaměstnání, zkoumat jakým způsobem se utváří symbolické hranice a jaký vliv má práce samotná na sebekoncepci, a toto zkoumání zahrnovat odlišením kategorií různých sociálních tříd, protože výsledek tohoto zkoumání může být relevantní pro čtenáře nad rámec odborníků v oboru sociologie. V tomto případě je tedy vhodné přistoupit k tématu za pomoci dříve aplikovaných přístupů a poznatků, ale jeho smyslem je vytvoření nových, a především nutně aktuálních pohledů specifických pro třídní rozdělení na území České republiky. Tato práce by měla poskytnout základ pro rekonfiguraci uvažování o souvislosti sociální třídy a práce a následně i vzhled do hlubších osobních a intimních otázek. Hlavním zaměřením práce je nalezení, popis, a analýza způsobu, jakým se u aktérů promítá zaměstnání do jejich osobní sebekoncepce, ale také odkrytí toho, co je vnímáno jako „dobrá“ či „špatná“ práce, které charakteristické rysy jsou rozhodující při výběru zaměstnání, jakým způsobem aktéři práci zažívají a vnímají a jakou důležitost jí připisují, jak vnímají možnost změny zaměstnání či odchod z něj. Všechny tyto otázky nabývají odlišného významu při pohledu skrze proměnnou sociální třídy, a právě rozkrytí odlišností mezi dělnickou a střední třídou a jejich pravidelností jsou u těchto otázek meritem této bakalářské práce.

### **Předpokládané metody zpracování**

Výzkum bude vycházet z kvalitativních přístupů. Cílem bude porovnat zaměstnání spadající do dělnické třídy a povolání odpovídající střední třídě ve způsobech, jakými utváří sociální hranice. Výběr respondentů proběhne na základě předem určených kritérií charakteru práce, částečně vycházejících z dřívějších konceptualizací typologie zaměstnání, kterými jsou například osobní autonomie v zaměstnání, platové/mzdové ohodnocení práce či časová flexibilita. Mimo zmíněná kritéria budou respondenti vybíráni s ohledem na gender a příslušnost k věkové kategorii – výzkum bude pracovat s muži ve věkovém rozmezí dvacet až čtyřicet let. Soubor bude vytvořen na základě dříve zmíněné konceptualizace, bude čítat čtrnáct jedinců, přičemž pro každou z předem definovaných skupin bude uskutečněno sedm rozhovorů. K získání dat bude využito polostrukturovaných rozhovorů zaměřujících se na témata práce a osobní sebekoncepce, vliv této sebekoncepce na utváření hranic mezi sociálními třídami způsobem, kterým je respondenti konstruují na základě vlastní zkušenosti, vnímání a prožívání práce. Ke sběru dat bude využito funkce diktafonu dostupné v mobilním telefonu, a po nahrání proběhne přepis dat do digitální textové podoby v počítači. Následná analýza proběhne na textech získaných touto metodou. Pro analýzu bude nejvhodnější využít metody diskursivní analýzy (Jørgensen, Phillips, 2002). Smyslem celého výzkumu bude zodpovědět otázku: „Jakou roli hraje zaměstnání v osobní

sebekoncepci aktérů, a jak tato souvisí s utvářením symbolických hranic sociálních tříd?“ Tato otázka bude provázet celý výzkum, který se ovšem vyjádří i k otázce definice „dobré“ či „špatné“ práce skrze výpovědi respondentů, stejně jako k řadě dalších relevantních otázek.

### **Etické souvislosti zvažovaného projektu**

Etických otázek se ve vztahu k tomuto výzkumu neobjevuje mnoho, avšak v případě využití platu jako jednoho z indikátorů pro zařazení do skupiny zaměstnání je očekávatelná zdrženlivost či nejistota ochoty se k tématu platu vyjádřit. Tento problém by mohl být snadno řešitelný vytvořením několika písmeny označených kategorií, do kterých budou spadat orientační platová/mzdová rozmezí vytvořena s ohledem na současné konkrétní hodnoty na trhu práce v době uskutečňování prvních rozhovorů. Respondent by měl možnost se přihlásit ke kategorii bez nutnosti sdílení přesné hodnoty vlastního platu/mzdy, čímž by se zatížení mohlo rozptýlit. Mimo tento aspekt je před uskutečněním rozhovorů nutné vytvořit informovaný souhlas, v němž bude zároveň respondent informován o anonymizaci veškerých výsledků, a to vše v souladu s GDPR. V samotné bakalářské práci pak budou jako autoři výpovědí respondenti uváděni buďto pouze křestním jménem a věkem, nebo pouze prvním písmenem křestního jména a věkem, nebo jiným odpovídajícím způsobem znemožňujícím jakoukoli bližší identifikaci respondentů. Anonymizace bude užita i pro případy konkrétních názvů firem či konkrétních geografických lokalit.

### **Orientační seznam literatury**

*Alespoň 10 odborných textů u projektů bakalářských prací, alespoň 15 textů u projektů diplomových prací. V orientačním seznamu literatury nemohou být uvedeny bakalářské a magisterské práce ani publicistické texty.*

1. 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.
2. Brown, M. T., et al. (1996). Annual review, 1990–1996: Social class, work, and retirement behavior. Journal of Vocational Behavior, 49(2), 159-189.
3. Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. Journal of Career Assessment, 22(4), 543-561.
4. Lamont, M., Park, B. Y., & Ayala-Hurtado, E. (2017). Trump's electoral speeches and his appeal to the American white working class. The British journal of sociology, 68, 153-180.
5. Lamont, M. (2000). The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration. Cambridge, MA: Harvard University Press.
6. Bourdieu, P. (2000). Distinction: A social critique of the judgement of taste. Cambridge MA, United Kingdom: Harvard University Press. (originál 1984).
7. Katrňák, T., et al. (2012). Is current Czech society a social class-based society? The validity of EGP and ESeC class schemes. Sociológia, 44(6), 678-703.
8. Prokop, D., Tabery, P., Buchtík, M., Dvořák, T., & Pilnáček, M. (2019). Rozdělení svobodou – Česká společnost po 30 letech. Radioservis a.s., Praha.
9. Bourdieu, P. (2018). The forms of capital. In The sociology of economic life. Routledge. 78-92.
10. Lamont, M., & Swidler, A. (2014). Methodological pluralism and the possibilities and limits of interviewing. Qualitative sociology, 37, 153-171.

### **Seznam použité literatury v textu projektu**

Bourdieu, P. (2000). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Cambridge MA, United Kingdom: Harvard University Press. (originál 1984).

Bihagen, E., Neramo, M., & Erikson, R. (2014). Social class and employment relations: Comparisons between the ESeC and EGP class schemas using European data. In *Social Class in Europe* (pp. 117-141). Routledge.

Katrňák, T., et al. (2012). Is current Czech society a social class-based society? The validity of EGP and ESeC class schemes. *Sociológia*, 44(6), 678-703.

Prokop, D., Tabery, P., Buchtík, M., Dvořák, T., & Pilnáček, M. (2019). *Rozdělení svobodou – Česká společnost po 30 letech*. Radioservis a.s., Praha. Dostupné na: <https://www.irozhlas.cz/sites/default/files/documents/4cb643625998e931d8f0a9aa34bbb254.pdf>

Lamont, M. (2000). *The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class, and Immigration*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Nedbálková, K. (2012). Tak daleko, tak blízko: Dělnická třída v České republice. *Sociální studia/Social Studies*, 9(3), 85-100.

Jørgensen, M. W., & Phillips, L. J. (2002). *Discourse analysis as theory and method*. Sage.