

pojen do projektů, které zkoumají vliv genderu na mzdový rozdíl mezi muži a ženami v managementu a vliv manželství a rodičovství na rozdíly v odměňování.

Prof. Trond Petersen, Ph.D., je vedoucím oddělení sociologie na Kalifornské univerzitě v Berkeley. Současně je profesorem Haas School of Business na stejné univerzitě a vědec-

kým pracovníkem oddělení sociologie na Univerzitě v Oslo. Ve svém výzkumu se zabývá sociálními nerovnostmi a kvantitativními metodami. Zkoumal vliv diskriminace zaměstnavateli na rozdíly v odměňování, přijímání a v kariérním postupu žen a mužů, stejně tak jako vliv rodiny. Využívá velké soubory dat z USA a Skandinávie, včetně kvantitativních dat velkých firem.

SEKUNDARIZACE¹ PRACOVNÍHO TRHU V ČR: PŘÍKLAD PRÁCE POKLADNÍCH V PRODEJNÁCH ZAHRANIČNÍCH OBCHODNÍCH ŘETĚZCŮ² /

MARCEL TOMÁŠEK, RADKA DUDOVÁ

The Secundarization of the Labour Market in the Czech Republic: The Case of Cashiers in Foreign Commercial Chains

Abstract: Secondary labour markets usually involve job positions with forced flexibility and non-standard working conditions (part-time contracts, fixed-term contracts, work without a contract). They are characterized by no advancement prospects or opportunities for further education, exhausting physical work with inadequate wages and job insecurity, and a frequently long and tiring commute. The working conditions in this sector of the labour market often contribute to marginalization and then to the social exclusion of those who happen to be caught long term in this sector of the labour market instead of preventing and saving them from the risk of marginalization and social exclusion. One of the ways in which secundarization occurs is the universal introduction of part-time contracts in a particular sector of the labour market which then becomes an involuntary trap of underemployment, underpaid wage, insecurity and discrimination. The profession of cashier in foreigner retail chains is an example of such a development. This qualitative study shows the step by step degradation of the employment conditions in this sector and how the lives of women and men working in the sector have deteriorated. At the same time, the condition and status of the profession overall are declining. This phenomenon is referred to as the „secundarization“ process.

Keywords: cashiers in foreigner chains, secundarization of labour market, flexibility

Flexibilizace práce a vznik sekundárního pracovního trhu

Téma pracovní flexibility nebo flexibility trhu práce patří v českém kontextu k relativně novým tématům, o kterém se začalo hojně diskutovat až v souvislosti s transformací pracovního trhu po roce 1989. Ve srovnání s dřívějším rigidním uspořádáním, pro které byla charakteristická vysoká jistota práce, malá orientace na výkon a model jednoho zaměstnání na celý život, se jako odpověď na nové tlaky a hrozby spojené se strukturálními změnami v důsledku společenského zlomu v roce 1989 a s integrací do globalizující se ekonomiky začaly objevovat nové způsoby organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti a pracující muže a ženy začal ohrožovat do té doby neznámý fenomén nezaměstnanosti. V souvislosti s rostoucím tlakem na konkurenceschopnost firem začal být kladen důraz na flexibilizaci pracovní síly, její výkon a maximální pracovní angažovanost a produktivitu práce.

Rostoucí míra flexibilizace pracovních trhů je značně ambivalentním fenoménem. Na jedné straně se rozvíjí

flexibilita „pozitivní“ neboli „dobrá“, přinášející možnost úpravy pracovní doby a místa podle požadavků zaměstnanců. Ta pracujícím lidem mimo jiné umožňuje lepší skloubení pracovního a soukromého života (někteří zaměstnanci mají např. možnost spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu, pracovní době, mají možnost snížit si za výhodných podmínek pracovní úvazek atd.). Na straně druhé ale také expandují formy „negativní“ neboli „špatné“ flexibility, v nichž se zaměstnanec musí proti své vůli zcela přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele, což značně omezuje jeho možnosti kombinace pracovního a soukromého života.

Na negativní dopady rostoucí pracovní flexibility se začalo poukazovat již v 80. letech v USA. Argumentovalo se např. zvětšováním příjmových rozdílů mezi lidmi, zvýšením počtu lidí, kteří ztratili zaměstnání, narušením kariérních drah, snížením produktivity práce, rostoucí nejistotou a celkovým zpomalením rozvoje lidských zdrojů (Brodsky 1994: 57). Podle A. Kallenbergera má flexibilita své negativní dopady nejen na pracovníky, ale také na samotné firmy, které se snaží zvy-

šovat flexibilitu svých zaměstnanců. Rostoucí nejistota práce, rozdělení a segmentace zaměstnanců na „jádro“ a „periferii“ může mít za následek např. úpadek loajality zaměstnanců a týmové práce, což se může v konečném důsledku projevit v poklesu produktivity práce (Kallenberg 2000: 156–157).

Podle šetření Households, Work and Flexibility v České republice, stejně jako v dalších postkomunistických zemích, na rozdíl od zemí západní Evropy stále převažují formy „špatné“ pracovní flexibility nad formami „dobrymi“, tj. častěji jsou zaměstnanci nuceni se přizpůsobovat nadstandardním požadavkům zaměstnavatelů, respektive lépe řečeno nestandardním požadavkům, které ale postupně utvářejí nový standard na úkor pracovních podmínek zaměstnanců. Skutečnost, zda u daného jedince převažuje spíše pozitivní nebo negativní forma flexibility, přitom do jisté míry odráží jeho celkové postavení na trhu práce. „Špatné“ formy flexibility bývají spojeny s nízkou autonomií v práci, nízkým příjmem a vzděláním, zatímco ty „dobré“ souvisejí s vyšší spokojeností v práci, vyššími příjmy a možnostmi vyjednání pracovní doby (Wallace 2003: 792).

K projevům současné flexibilizace trhu práce, tj. pokračujícího nárůstu flexibility pozitivní i negativní (viz např. Muffels 1998; Mareš, Sirovátka 2008), patří mimo jiné objevení se nestandardních způsobů práce, jejichž podíl na celkové zaměstnanosti neustále roste. Negativně vymezeno, „nestandardní“ zaměstnání v širším slova smyslu zahrnuje všechny formy práce s výjimkou standardní práce na plný úvazek se smlouvou na dobu neurčitou a standardní pracovní dobou. Jde tedy např. o práci na částečný úvazek, práci na dobu určitou, „outsourcing“, práci na živnostenský list („samozaměstnání“ nebo tzv. schwarz systém) a mnoho dalších forem zaměstnání. Nestandardní formy práce s sebou nesou jistá rizika a znevýhodnění (nižší pracovní zisky a nižší dodatečné pracovní výhody, zhoršenou možnost kariérního postupu, nejistotu pracovního místa), stejně tak jako nové šance a možnosti. To, jestli je pracovník schopen využít a profitovat z možností nestandardní práce, záleží na jeho schopnostech, dovednostech a jeho postavení na trhu práce (Kallenberg 2000: 168–171, Wallace 2002: 12).

Ke skupině pracujících ohrožených rozmachem nestandardních pracovních forem patří zejména příjmově znevýhodněné skupiny populace (tj. lidé s velice nízkou úrovní příjmů). Výzkumy ukazují, že právě tyto skupiny mají tendenci koncentrovat se na „sekundárních“ pracovních trzích s vynucenou flexibilitou a nestandardními pracovními podmínkami (částečnými úvazky a termínovanými pracovními smlouvami, případně prací bez pracovní smlouvy). Zaměstnání dvěma třetinám těchto nízkopříjmových zaměstnanců a zaměstnankyň nepřináší možnosti postupu ani možnosti dalšího vzdělávání, asi polovinu z nich příliš fyzicky vyčerpává, téměř polovině neumožňuje slušný výdělek, nedává jistotu zaměstnání a asi ve 40 % případů vyžaduje dlouhé dojíždění (Sirovátka, Mareš 2006: 637). Mezi pracovníky pohybujícími se na sekundárním pracovním trhu přitom převažují ženy (Bartáková 2005, 2006). Ženy také mohou méně často než muži využívat pozitivní flexibilitu

ve své práci (16,1 % žen může zcela určovat či alespoň spoluurčovat svou pracovní dobu proti 27,9 % mužů), na druhé straně jsou ale také méně často oběťmi negativní flexibility a častěji než muži mají přesně určený začátek i konec pracovní doby (Víznerová, Vohlídalová 2007: 41).

Mezi jednu z nejvíce diskutovaných forem nestandardní práce patří práce na částečný úvazek. V České republice je sice její výskyt ve srovnání se západní Evropou jen malý, přesto se v určitých odvětvích stává oblíbeným způsobem zaměstnavatelů, jak učinit zaměstnance flexibilnějšími pro potřeby zaměstnavatele a snižovat náklady. Částečné úvazky představují typickou formu pracovní flexibility, která může mít rozporuplné dopady na pracovníky. Zatímco na jedné straně mohou částečné úvazky představovat účinné řešení problému kombinace pracovního a rodinného života, na straně druhé mohou být nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace. Plošné zavádění zkrácených úvazků se stává jedním ze způsobů, jakým dochází k sekundarizaci určitých částí pracovního trhu. Příkladem takového vývoje v ČR je profese pokladních v zahraničních obchodních řetězcích. Výsledky kvalitativní studie představené v tomto textu ukazují, jak dochází k postupné degradaci podmínek této práce a jaké vlivy má tento vývoj na život žen a mužů, pracujících v těchto pozicích. Zároveň s tím se proměňuje celková podoba a status této profese. V tomto kontextu je nutné důsledně analyzovat možné dopady vyjádřeného záměru současného ministerstva práce a sociálních věcí, které hodlá daňově zvýhodnit částečné úvazky, a tak rozšířit možnosti kombinace práce a rodiny pro české rodiče (tedy pravděpodobněji pro matky) (viz www.mpsv.cz). Přes mnohé pozitivní přínosy se mohou částečné úvazky stát nebezpečnou pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace (Štěpánková 2003, McGinnity, McManus 2007, Beck 2000). Ve světle zjištění níže představeného výzkumu by plošné daňové zvýhodňování částečných úvazků mohlo vést k dalšímu zhoršování postavení pracujících.

Flexibilizace a nestandardní uspořádání práce tak s sebou nese kromě výhod pro zaměstnavatele i zaměstnance i zásadní rizika. Tím hlavním je omezení určité části pracujících na působení na sekundárním pracovním trhu, který je charakterizován prací na dočasné pracovní smlouvy, prací na částečný úvazek, neperspektivní prací s nízkým společenským statutem, s nízkými příjmy a bez možnosti zvyšování kvalifikace. Jedním z důsledků těchto rizik je marginalizace na pracovním trhu, příjmová chudoba a nezaměstnanost, které mohou vést k sociální exkluzi určitých skupin společnosti.

Pokladní v zahraničních obchodních řetězcích jako příklad sekundarizace pracovního trhu

Práce pokladní/ho v prodejně zahraničního řetězce představuje jeden z příkladů, který vypovídá o proměnách pracovního trhu a jejich vlivech na osobní život žen a mužů v ČR v posledních letech. Skutečnost, že ženy v tomto pra-

covním odvětví jednoznačně převažují, odpovídá českým i zahraničním zjištěním, podle kterých je riziko uvíznutí na sekundárním pracovním trhu pro ženy významnější (Bartáková 2006; Mishel, Bernstein, Schmitt 1999). Nástup obchodních řetězců a s ním spojené posuny v nákupních praktikách byly jedním z nejbezprostřednějších a nejviditelnějších projevů změn v 90. letech v ČR a staly se jedním z emblematických znaků proměn české společnosti po roce 1989. Pracovní sektor prodavačů/ček a pracovníků v obchodě s potravinami a průmyslovým spotřebním zbožím se vyznačoval do první poloviny 90. let regulérním osmihodinovým rozsahem pracovního úvazku. V současnosti se ale v tomto odvětví koncentrují různá nestandardní uspořádání pracovní doby, která slouží zaměstnavatelům k flexibilizaci a k maximálnímu využití pracovní síly. Tato uspořádání jsou ale podle našich zjištění pro pracující ekonomicky a sociálně znevýhodňující a mají silně negativní dopad na jejich soukromé životy (viz dále). Dalším rysem je velmi nízké uspokojení z práce v prostředí, ve kterém převládá snaha o okamžité maximální využití pracovní síly (z hlediska času a peněz) bez ohledu na udržitelnost a dlouhodobější rozvoj lidských zdrojů na daném pracovišti.

Výzkum, z něhož vychází tento text, byl plánován jako kvalitativní studie primárně založená na polostrukturovaných rozhovorech s pokladními zaměstnanými na plný úvazek v prodejních zahraničních řetězců – staršími 25 let a mladšími 55 let – u nichž lze předpokládat jistý způsob kombinace pracovního a rodinného života.

Vlastní průběh výzkumu zásadně korigoval tato předpokládaná východiska. Ukázalo se, že předpoklad práce na plný úvazek se omezuje jen na část pracujících a že v převládajících pracovních strukturách se plný úvazek mnohdy posouvá k marginální pozici. Výzkum proto nevyhnutelně zahrnul studentky a studenty pracující brigádně nebo na částečný úvazek (při studiu na střední a vysoké škole), podobně také mladé absolventy středních škol. Tento posun je charakteristický pro nový způsob fungování segmentu pracovního trhu, který je založen na skupinách pracovníků, v českém prostředí tradičně považovaných spíše za „okraj bazénu zaměstnanců“.

Během osmiměsíčního působení ve výzkumném poli bylo kontaktováno nebo byl učiněn pokus o dojednání schůzky s 25 osobami, které pracují nebo pracovaly v pozici pokladní nebo prodavač/ka v zahraničním řetězci. Hlubkové polostrukturované rozhovory byly uskutečněny s 16 z nich³ (13 ženami a třemi muži)⁴. Jak již bylo uvedeno výše, jen několik z nich však odpovídalo nebo se přibližovalo předem definovaným charakteristikám (pouze šest z nich bylo ve věku 25–55 let a mělo zkušenost s prací v dané pozici v rozsahu přibližujícím se plnému úvazku)⁵. Tento vývoj v naplňování předpokládaného výzkumného rámce ovlivnil sekvenci témat a kategorií, na něž se soustředila výzkumná pozornost. Primárním problémem se proto stalo vymezit obvyklé znaky charakterizující tuto pracovní kategorii.

Když se řekne pokladní

„V tom obchodě vidíte buď mladý, absolutně mladý, to jsou třeba studenti, kteří dělají nějaký brigády, nebo potom lidi po padesátce.“ (pokladní-důchodkyně pracující v řetězci, 59 let, dvě odrostlé děti)

Když hovoříme o pokladních v zahraničních řetězcích, mluvíme o zaměstnanecké skupině, přes jejíž ruce, míněno doslovně, projde zboží reprezentující v současnosti 63 % trhu s rychloobrátkovým zbožím. Navzdory relativně krátkodobému působení zahraničních řetězců v ČR jsme konfrontováni s důležitými změnami v tomto období. Lze vysledovat specifickou dynamiku změny v obsazení zahraničních řetězců zaměstnanci. Tato dynamika má dvě dimenze. Jde o měnící se podíl brigádníků a stálých zaměstnanců (zpravidla navyšování počtu brigádníků a zaměstnanců na částečný úvazek na úkor zaměstnanců na plný úvazek). Zároveň současně jde o méně zřejmější a jednoznačnější proměnu spočívající ve změně charakteru úvazků chápaných jako hlavní zaměstnání směrem k úvazkům částečným. Vývoj v obou dimenzích směřuje k zániku rozlišení mezi zaměstnáním na plný a částečný úvazek. To s sebou nese i změnu zaměstnaneckých skupin, pro které je možné se v takto se měnícím zaměstnaneckém sektoru uplatnit (Tomášek 2008: 136–137). Tento proces lze poměrně dobře ukázat ve výpovědích komunikačních partnerů a partnerek. V tomto ohledu se nabízí otázka, zda je vůbec možné, aby jako pokladní mohli pracovat pečující rodiče (matky) s dětmi. Zaměstnanecké podmínky a specifické rysy pracovního trhu vycházející z tohoto procesu byly již v literatuře popsány a jsou označovány za charakteristiky ‚sekundárního pracovního trhu‘ (viz Sirovátka, Mareš 2006: 637; Sirovátka 1997: 19–27)⁶. Ve vztahu ke zjištění, že na sekundárním pracovním trhu převládají ženy (Bartáková 2006), je však v tomto kontextu sporné, kde je na tomto pracovním trhu prostor pro ženy s dětmi.

Komunikační partneři a partnerky zaměstnaní v prodejních zahraničních řetězců ve velkých a středních městech vnímají tuto dynamiku převážně jako pokračující nástup brigádníků a zaměstnanců na částečný úvazek. Zatímco jedna z komunikačních partnerek (studentka, 22 let) odhaduje k roku 2003 v době svých středoškolských brigád podíl brigádníků a zaměstnanců na částečný úvazek v jedné z velkoprodejen zahraničního řetězce na 50 %, další komunikační partnerky se roku 2007 shodují, že v jejich prodejně ve středně velkém městě⁷ převažují brigádníci a zaměstnanci na částečný úvazek a zaměstnání s plným úvazkem se omezují vlastně pouze na management a administrativu: „že akorát takové ty nejvyšší funkce, takoví ti vedoucí tam jsou vlastně na plný, ale taková řadová pokladní, když tam bude sedět denně, tak stejně jenom na poloviční úvazek.“ (studentka, 23 let) Komunikační partnerka z dalšího středně velkého města blíže charakterizuje lidi na pokladnách jako: „spíše ženy, spíše brigádníci než stálí zaměstnanci, věkově bývá různé – od dvaceti let nebo ženy zase naopak před

důchodem“ (studentka, 21 let). Blíže charakteristické věkové skupiny vymezuje již předešle citovaná komunikační partnerka:

„Kamarádka to vzala kvůli tomu, že dlouho nemohla nic sehnat a už vlastně nedostávala podporu“ (studentka, 23 let), „takové ty starší ženské, co přišly o práci nebo nemůžou sehnat práci a třeba vzhledem k věku už je nikam jinam nevezmou.“ (studentka, 23 let)

S větším temperamentem vyjadřuje východiska této charakteristické skupiny komunikační partnerka v důchodovém věku ze středně velkého města: „drží hubu a krok, protože mají buď před penzí, anebo jsou v tom věku, kdy se blbě člověk chytá – kolem padesátky“ (pokladní končící práci v řetězci, 54 let, dvě odrostlé děti). Další komunikační partnerka v důchodovém věku referující o malé prodejně zahraničního řetězce v hlavním městě sumarizuje situaci takto:

„V tom obchodě vidíte buď mladý, absolutně mladý, to jsou třeba studenti, kteří dělají nějaký brigády, nebo potom lidi po padesátce.“ (v řetězci pracující pokladní v důchodu, 59 let, dvě odrostlé děti)

K nárůstu počtu brigádníků mohly přispět také regulace, které snížily možný časový rozsah práce studentského brigádníka a zpřísnily sledování brigád (snížil se často obcházený limit 100 hodin⁸ na důsledně sledovaných 88 hodin měsíčně) (student, 27 let). Jelikož je však 88 brigádnických hodin pracovní doby měsíčně pro potřeby prodejen zahraničních řetězců často nedostatečných, řetězce tato změna vedla také k přímému uzavírání částečných úvazků se studenty (Tomášek 2008: 137).

V rozhovorech zaznamenáváme i další dimenzi změny spočívající v proměně charakteru úvazků chápaných jako hlavní zaměstnání k úvazkům částečným. Jeden z mála komunikačních partnerů-mužů například vysvětlil, proč opustil zaměstnání skladníka v prodejně zahraničního řetězce ve středně velkém městě:

„V tom XY tam vzali důchodce a nám to snížili na 6,5 hodiny a zase peníze šly dolů.“ (prodavač – skladník v diskontní prodejně, 30 let) Obdobně komunikační partnerka popisuje pokles úvazku v pracovní smlouvě: „Kolegyně měla starší smlouvu na 8,5 hodiny, co jsme přišli ti noví teď, tak to je spíš na 6 hodin.“ (prodavačka v malém specializovaném obchodě, 24 let)

S totožným trendem se setkáváme u dvou komunikačních partnerek, které zaznamenaly pokles úvazku až na 5,5 hodiny (prodavačka, 48 let, dvě dorůstající děti; prodavačka, 47 let, syn 15 let). Snižování úvazků navzdory stále stejnému rozsahu vykonávané práce, pokles mzdy, hrazení regulérně vykonávané, předpokládané a plánované práce prostřednictvím osobního ohodnocení a prémie je projevem prohlubující se vynucované flexibility, která postupuje tak daleko,

že se rozdíl v zaměstnání s charakterem plného a částečného úvazku stírají (v řetězci je jako standardní úvazek používán snížený úvazek, v současnosti tento standardní snížený úvazek často dosahuje již jen 5,5 hodiny a blíží se tedy spíše úvazku polovičnímu) (Tomášek 2008: 138).

Rodičovství versus zaměstnání v prodejnách zahraničních prodejných řetězců

„Vlastně co vím, tak se tam vrátily po mateřské dvě, ale už tam nejsou.“ (pokladní v zahraničním řetězci na mateřské dovolené, 27 let, dvě malé děti)

Přestože vykonávání profese pokladních a prodavačů/ček v obchodě s potravinami a průmyslovým spotřebním zbožím nebylo v české společnosti problematizováno ve vztahu k založení rodiny a výchově dětí, v současnosti prohlubující se a narůstající vynucená flexibilita zaměstnanců v této pozici spojená s dominantním působením zahraničních řetězců ovlivňuje i možnosti pracovního uplatnění rodičů s dětmi. Z vyprávění jedné z komunikačních partnerek vyplývá, že z rodičovské dovolené se vracejí ženy do práce v prodejně jen výjimečně (pokladní končící práci v řetězci 54 let, dvě odrostlé děti). Podle jejího názoru se ženy po rodičovské dovolené nevracejí, protože nemají možnost mít pravidelnou ranní nebo odpolední směnu. Řešením situace, kdy se do pracovního procesu navrácí matka po rodičovské dovolené, obvykle je, že „se prakticky s nimi dohodne, tam skončí dohodou a jde na pracovní úřad a hledá něco jenom na ranní nebo na zkrácený pracovní úvazek“. (pokladní končící práci v řetězci 54 let, dvě odrostlé děti)

Rozporuplná situace těchto žen je dále charakterizována komunikační partnerkou takto:

„V hodně krámech u těch soukromníků se drží ty ženský s malými dětmi“ (osamělé matky, pozn. aut.), „že jim dopláci sociální příspěvky a podobně. Těm je potom jedno, jestli tam mají 4 nebo 5 tisíc, protože jim to doplatí sociální příspěvky. Ale pokud jste vdaná, máte manžela, máte dvě děti, tak prostě to není o ničem. Musíte prostě makat. V takovém případě vám žádný sociální příspěvek nedají“. (pokladní končící práci v zahraničním řetězci, 54 let, dvě odrostlé děti)⁹

Komunikační partnerka – matka dvou malých dětí, která je vystavena dilematu návratu do diskontní prodejny v malém městě, rozvažuje o své situaci následně:

„S těmi malými dětmi musí být takový partner, aby opravdu bylo daný, že přijde domů přesně. Aby byl někde taky na směny, aby dělal do dvou nebo tím pádem, že by se střídali vlastně ti manželé. No, ale když pak má někdo manžela, který dělá déle, je to tak, že to nejde.“ (pokladní v zahraničním řetězci na mateřské dovolené, 27 let, 2 malé děti).

Rozvedená kolegyně komunikační partnerky, která řeší podobné dilema opětovného nástupu do místní diskontní prodejny, došla kvůli těmto narůstajícím časovým požadavkům k závěru, „že si to nemůže dovolit, protože nechce, aby to byly pak děti ulice.“ pokladní v zahr. řetězci na mateřské dovolené, 27 let, 2 malé děti) S konkurenčním tlakem (nástup dalšího diskontu) se zhoršuje situace pro matky s dětmi i v diskontních prodejnách na malých městech (jde zejména o rozšiřování otvíracích hodin do pozdních večerních hodin a víkendech včetně nedělí).

I když práce v prodejně zahraničního řetězce a priori nevylučuje zaměstnání rodičů s dětmi („ale většinou jsou tam ty matky, které už jsou starší a už mají ty děti větší, že buď jsou doma sami, že už to není do těch deseti let anebo to dělají tak, že jsou ráno s dětmi doma a odpoledne jdou do práce“; pokladní končící práci v řetězci 54 let, 2 odrostlé děti), z výpovědí komunikačních partnerů a partnerek vyplývá, že s narůstajícím tlakem na flexibilitu zaniká prostor pro zaměstnávání rodičů. Přestože zkracování úvazků a plošné rozšiřování zkrácených úvazků v sektoru prodeje by teoreticky mělo vést k rozšiřování pracovních příležitosti pro rodiče, poněkud paradoxně k tomu nedochází. V zahraničí je zaměstnávání rodičů a obzvláště matek s dětmi v tomto segmentu pracovního trhu běžné a tyto tvoří až polovinu zaměstnanců na částečný úvazek (expertní rozhovor s finančním managerem francouzského supermarketu mezinárodního řetězce, 1. 1. 2008)¹⁰ (Tomášek 2008: 141).

Jak jsou porušována práva zaměstnankyň a zaměstnanců v zahraničních řetězcích¹¹

„No já jsem viděla manžela naposledy před třemi dny.“ (studentka, 23 let, zmiňující konstatování kolegyně pokladní v průběhu inventury)

V souvislosti se zahraničními řetězci a zejména s jejich personálem na pozici pokladních se často veřejně hovoří o porušování práv zaměstnanců. V médiích se s tímto tématem setkáváme z důvodu poněkud bulvarizovaných zpráv o omezování přístupu k toaletám. Nutnost řešit odchod na toaletu s předstihem nebo s odkladem je zde často prezentována jako nemožnost odchodu na toaletu během směny. Přestože i tato otázka se v rozhovorech s komunikačními partnery objevila (např. prodavačka v malém specializovaném obchodě, 24 let), jde v celkovém kontextu práce v zahraničních řetězcích o spíše zanedbatelný detail. V rozhovorech s komunikačními partnery a partnerkami se vyskytovaly a byly rozsáhle rozebírány následující situace a jevy, které se přibližovaly porušování práv zaměstnanců (Tomášek 2008: 142–145).

V centru pozornosti stojí *snižování úvazků navzdory časovému rozsahu vykonávané práce*¹² a hrazení regulárně vykonávané, předpokládané a plánované práce prostřednictvím přesčasových hodin¹³, často realizovaných v nesouladu se zákoníkem práce. Tímto způsobem zahraniční řetězce (a jim se přizpůsobující domácí aktéři na trhu práce) cel-

kově zvyšují svoji flexibilitu v každodenním využití pracovní síly a zároveň vytvářejí prostor pro minimalizaci zaměstnaneckých nároků v případě nutnosti snížení rozsahu prováděných činností. Tento jev zkracuje nárok na placenou dovolenou a vede ke ztrátě nároku na plné dávky v nezaměstnanosti v případě odchodu ze zaměstnání (například dlouhodobá čistá mzda ve výši kolem 10 000 Kč je administrativně registrována jako mzda 5 000 až 6 000 Kč a dávka v nezaměstnanosti, která by podle faktického stavu mzdy měla dosahovat 6 000 Kč, je tak snížena na 3 000 Kč).¹⁴

Dalším problémem při vlastním podepisování pracovních smluv je popis pracovní pozice a k ní se vztahujících činností. V pracovních smlouvách bývá zpravidla pracovní činnost charakterizována co nejšířeji (často jako ‚prodavač‘/ ‚prodavačka‘), což je obzvláště důležité pro diskontní prodejny, v nichž se automaticky předpokládá *práce v několika pracovních pozicích zároveň, ačkoli práce bývá vstupně prezentována jako práce pokladní/ho*. Takto se lze snadno setkat se stížnostmi poukazujícími na skutečnost, že ačkoli byli aktéři přijímáni do pracovního poměru jako pokladní, jsou od nich vyžadovány další pracovní činnosti jako doplňování zboží, hlídání záruční doby potravin, nahrazování ostrahy a úklidové práce. Obzvláště nahrazování ostrahy a naplňování s tím spjatých opatření je předmětem mnoha konfliktních situací. Řetězce mnohdy nezajišťují základní vybavenost prodejen technickými prostředky (např. zrcadla na pokladnách eliminující potřebu překlánět se přes pokladní pás u každého zákazníka) a ani existující právní stav např. nepovoluje nahlížení pokladních do tašek zákazníků. Nedo držování určitých vyžadovaných „kontrolních“ postupů ze strany pokladních však bývá častým důvodem pro snižování mzdy.

Dalším problematickým momentem ve vztahu zaměstnavatele a pokladních je *manipulace s peněžními prostředky při předávání a sčítání inkasované hotovosti, v situaci, kdy není smluvně řešena hmotná zodpovědnost pracovníka na pokladně*. Chybějící finanční prostředky nad určitou minimální částku jsou zpravidla sráženy z platu, přestože jindy přebývající prostředky nejsou brány v úvahu a jsou automaticky inkasovány prodejnou. Určení chybějící částky často závisí na nadřízené/m a ve vztahu k jednotlivým podřízeným není objektivně prokazatelné. V situaci smluvně neřešené hmotné odpovědnosti pracovníka, kdy je jeho zodpovědnost vynucována, jsou ohrožena práva pracovníka¹⁵.

Další oblastí ohrožování práv zaměstnáváných je i samotný proces konkursů a přijímání do zaměstnání, během něhož je zjišťována řada údajů, jejichž shromažďování je v rozporu se zákonem. Jde především o *zjišťování informací vztahujících se k rodinnému stavu a dětem, jež později usnadňují diskriminační praktiky zaměstnavatelů při výběru zaměstnanců* (hlavně u žen). Jak se objevilo v jednom z rozhovorů, objevují se i ‚kartelové dohody‘ ve vztahu k výši platů a podmínkám práce u prodejen zahraničních řetězců v dané lokaci obchodního centra, které znesnadňují změnu zaměstnání v rámci dané oblasti.

Dlouhodobě prokazovaným a monitorovaným jednáním zahraničních řetězců, které bylo uváděno v rozhovorech, je *podvojná registrace pracovní doby, umožňující zpětné rozepisování směn na delší časový úsek*, aby mohla být formálně zachována zákonná omezení a zákonem garantované přestávky mezi pracovními směnami. Podobně je obcházena povinnost dvou na sebe navazujících dnů volna alespoň jednou za 14 dní.

Další všeobecně rozšířenou praktikou narušující práva prodávačů a prodavaček v řetězcích je *prodloužená pracovní doba bez započítání a zaplacení tohoto pracovního času*. Zpravidla jde o „přetahování“ pracovní doby na pokladně přes zavírací dobu a konec směny (poslední zákazníci platí a odchází z prodejny po zavírací době, navíc bývá vyžadován úklid pokladny) nebo úklid pracoviště po směně či doplnění zboží na další den (v diskontních prodejnách). V měsíci u jednoho zaměstnance tato předpokládaná a pravidelná, ale neplacená práce může dosáhnout až řádu hodin. Podobně bývá vyžadována nehrazená disponibilita na telefonu, kdy je v případě aktuálně se vyskytující potřeby pracovník povolán do prodejny.

Dalším narušením práv zaměstnanců jsou *finanční sankce z důvodu nezaviněných situací*. Takto se jako důvod ke snížení mzdy vyskytuje například storno (po překročení konkrétního limitu bez ohledu na konkrétní situaci a cenu stornovaných předmětů). Podobně může vystupovat povinnost zaznamenat čísla nákupních vozíků, která jsou mnohdy nečitelná. Nesplněné povinnosti nahlížet do tašek nakupujících, která nemá oporu v zákoně, bývá také zdrojem finančních sankcí pokladních.

Problematika porušování práv zaměstnankyň a zaměstnanců zahraničních řetězců vzbudila již pozornost v neziskovém sektoru. Komplexní materiál vypracovaný v rámci projektu Garde Ekologickým právním servisem, zaměřující se na problematiku diskriminace a systémového porušování práv zaměstnanců nadnárodních obchodních řetězců v ČR, ze září 2006 zařazuje mezi nejčastěji zjištěné druhy pochybení nedodržování právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců při práci, nedodržování povinného odpočinku mezi směnami, neposkytování nepřetržitého odpočinku zaměstnanců v týdnu, neposkytování přestávky na jídlo, nadměrné a neopodstatněné nařizování přesčasů, špatnou evidenci pracovní doby, neopodstatněné stanovování nerovnoměrného rozvržení pracovní doby zaměstnanců a nesrovnalosti při ukončování pracovních poměrů¹⁶. Mnohé z těchto problémů identifikovaných v projektu Garde byly uváděny i našimi komunikačními partnery/kami.

V rozhovorech byla připomenuta řada praktik, které nelze přímo označit za porušování práv pracujících, ovšem reprezentují neobvyklosti v uspořádání a praxi pracovních-právního vztahu v neprospěch zaměstnance. Patří mezi ně například praktika dělených směn alias tzv. „trhaných směn“¹⁷, které náleží do řádu již výše uvedených praktik a mechanismů snižování nákladů obchodních řetězců na úkor zaměstnanců (snižování pracovních úvazků

navzdory časovému rozsahu vykonávané práce). Z pohledu zaměstnavatele slouží „trhané směny“ prostřednictvím optimálnější manipulace s pracovním časem zaměstnanců (jejich snadnější povolávání do prodejny jenom v čase špičky) ke zvýšení produktivity práce. Snižují totiž potřebu najímání brigádníků a šetří náklady na placenou půlhodinovou přestávku na jídlo zaměstnanců. Ovšem rozšíření tohoto druhu směn v konkrétní prodejně může být považováno za selhání managementu, jelikož rozdělování práce v prodejně v několikahodinových celcích může svědčit o pohodlnosti či neschopnosti konkrétního managementu řídit a zvládat provoz obchodu¹⁸ (Tomášek 2008: 145).

Psychické a zdravotní dopady zaměstnání v zahraničních obchodních řetězcích a důsledky pro vztahy s blízkými

„Prostě pro ně jste otroci.“ (prodavačka v malém obchodě, 19 let)

Dopad takových pracovních uspořádání lze bezprostředně vysledovat ve výpovědích komunikačních partnerů a partnerek. Jedna z nich popsala dění v diskontním obchodě následovně:

„Buzerace, šikana, až jsem chodila s brekem domu každý den“. S podotknutím, že obvykle se z jejího konkrétního obchodu odchází po čtvrt roce, zdůraznila, že ona vydržela v prodejně rok a čtvrt, s tím, že byla vystavena často tzv. „trhaným směnám“ „a každý den chodila domů v deset hodin“ (prodavačka v malém obchodě, 19 let).

Specificky u této komunikační partnerky vyhrocovala situaci ještě skutečnost, že komunikační partnerka byla v pracovním kolektivu nejmladší a k mladým pracovnícím byl uplatňován postoj: „*jste svobodné, tak proč byste nemohly chodit na trhané směny*“. Vlastní konflikt, který skončil prakticky až nervovým zhroucením komunikační partnerky a nemožností pokračování v práci v dané diskontní prodejně, začal několikátýdenní zdravotní neschopností, od níž se na ni soustředila pozornost vedení a kolegů a kolegyně. Její dlouhodobá zdravotní neschopnost (v důsledku dříve přečazeného onemocnění, a to v přímé souvislosti s prací v diskontní prodejně) byla zámkou k soustavné kritice a s ní spojených praktických kroků. V takových případech lze oprávněně mluvit o pracovní šikaně. Obdobnou zkušeností s podobným pozadím v téže diskontní prodejně prošla další komunikační partnerka (prodavačka v malém specializovaném obchodě, 24 let), která volila raději okamžitý odchod bez ohledu na bezprostředně se blížící nárok na dovolenou.

Psychický tlak bezprostředně se pojící s prací v prodejně zahraničního řetězce se u komunikačních partnerek a partnerů dále odrážel v intimním životě a soužití s blízkými. Zdá se, že při vyhocení pracovní situace u dvou mladších komunikačních partnerek uváděných výše sehrála jistou roli „diskriminace svobodných“. Důležitým faktorem ve-

doucím ke změně zaměstnání u nich byla potřeba uspokojivého trávení času s partnerem. Tato možnost byla vzhledem k rozložení a organizaci práce v diskontní prodejně značně problematická a omezená:

„My jsme se od doby, co jsem nastoupila do diskontu, pořád hádali. Abych se s přítelem nerozešla, vzdala jsem se této práce“ (prodavačka v malém specializovaném obchodě, 24 let).

V obou případech se jednalo o to, že vzhledem k časově nepravidelnému a často *ad hoc* řešenému obsazování směn včetně těch víkendových, bylo značně problematické najít čas, který by mohly trávit s partnery. Ti měli volný čas vlastně pouze o víkendu (práce řidiče nákladního vozu, studium v hlavním městě). Přestože u starších komunikačních partnerek sladování času práce s partnerským životem nevystupovalo jako specifická problémová agenda (často však zejména proto, že tyto ženy žily bez partnera), i zde jedna z nich tlumočila požadavek svého partnera, že by neměla pracovat v noci (pokladní končící práci v zahraničním řetězci 54 let, dvě odrostlé děti). U mladších žen vystupovala do popředí otázka zvládnání života s dětmi a péče o ně. U žen se staršími dětmi (které byly mezi komunikačními partnerkami pouze dvě, odhlédneme-li od dalších dvou žen s odrostlými dětmi) bylo problémem zvládnání výchovy v situaci, kdy žena je sama a je navíc nucena dojíždět do zaměstnání do vedlejšího města a přizpůsobit se směnám v prodejně. Jedna z komunikačních partnerek se v této situaci rozhodla na tuto práci rezignovat po zjištění, že její dítě vzhledem k nedostatečnému dohledu chodí za školu. Začala usilovat o práci v nedávno otevřené diskontní prodejně v místě bydliště, odkud však vzhledem ke zdravotním potížím spojeným s hektickým charakterem práce v dané prodejně musela po nějaké době také odejít (prodavačka, 47 let, dorůstající dítě) (Tomášek 2008: 147). Ženy s menšími dětmi se mezi komunikačními partnerkami vůbec nevyskytovaly, kromě jediné, která byla momentálně na rodičovské dovolené.

Ačkoliv jim v tom řada norem, omezení a překážek brání, dokážou některé ženy převést své individuální zkušenosti podřízenosti a ovládnutí do kolektivní akce a aktivně se proti nim postavit. Takové jednání pak může vést k méně či více významné změně. Podle konceptu „agency“ je užitečné zaměřit se na to, jak jsou ženy schopny aktivně jednat, a nejen na ně stále nahlížet jako na oběti jednání druhých (Eduards 1994). Ačkoli tedy ženy pracující v hypermarketových řetězcích se podle našich zjištění stávají oběťmi diskriminujícího a vykořisťujícího jednání zaměstnavatelů, je vhodné zamyslet se nad příklady, které svědčí o snaze či schopnosti pracujících žen zlepšit vlastní aktivitou svou situaci.

Ukázalo se, že s konfliktní situací se uměly pozitivně vypořádat komunikační partnerky v předdůchodovém a důchodovém věku. Jedna z nich se s konfliktem vypořádala svým specifickým způsobem – přijetím svého přežžení

na zeleninový pult (pokladní končící práci v zahraničním řetězci, 54 let, dvě odrostlé děti). Další podobnou situaci vyřešila dokonce tak, že založila odborovou organizaci (v řetězci pracující pokladní v důchodu, 59 let, dvě odrostlé děti). I když zakládání odborů v momentě konfliktů se nejeví jako obvyklá strategie zachování zaměstnanecké pozice v obchodním řetězci, mladší komunikační partnerky si všimají, že ženy v předdůchodovém a důchodovém věku se v těchto náročných pracovních podmínkách umějí udržet:

„Opravdu tam nikdo nevydrží, ženský tam jsou oddělaný. A třeba ty, kdo mají jít do důchodu, tak tam vydrží.“ (prodavačka v malém obchodě, 19 let)¹⁹

Zde se otevírá otázka, zda je tomu tak proto, že tyto ženy již nenesou tolik starosti o děti a domácnost na svých bedrech, anebo vědí, že jejich šance na pracovní uplatnění jinde je mizivá, a proto se snaží zůstat za každou cenu.²⁰

V českém prostředí se ale jedná jen o ryze individuální případy. I když i z okolních post-socialistických zemí známe příklady důležitých precedenčních rozhodnutí soudů ohledně zaměstnavatelských praktik a pracovních praxí zahraničních obchodních řetězců²¹ a i samotné obchodní řetězce si v některých případech uvědomují problematiku stav a praxi vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli²² v tomto vyhrocenou konkurencí „sužovaném“ sektoru, v českém prostředí na přelomový posun či zásadní soudní precedent teprve čekáme. Z tohoto důvodu v tomto textu spíše převažuje černé tónování existujícího stavu, a to i navzdory existenci občanských sdružení věnujících se problematice praktik zahraničních obchodních řetězců (Ekologický právní servis, Nesehnutí).

Závěr

Profese pokladní/ho a prodavačky/prodavače v obchodě s potravinami a průmyslovým spotřebním zbožím je příkladem ilustrujícím proces flexibilizace určitého odvětví pracovního trhu, vedoucího k nárůstu negativní flexibility pro zaměstnankyně a zaměstnance v tomto odvětví. Od roku 1989 došlo v této profesi k mnoha změnám: od práce na plný úvazek řadící se ve většině případů spíše k zaměstnání středních vrstev²³ se propadla k pracím s nejnižším společenským statutem. Tento status je dnes rozsáhle určován zaměstnavatelskými praktikami prodejen zahraničních řetězců, respektive tím, jak se tyto praktiky v těchto řetězcích vyvíjejí v souvislosti s působením na místním pracovním trhu. Tato profese, která původně oplývala do jisté míry výjimečným postavením a jež s sebou před rokem 1989 nenesla přílišnou potřebu specifických rodinných nebo partnerských uspořádání pro uskutečnění rodinného či partnerského života, se postupně posunula k pólu časově nejnáročnějších zaměstnání, která jsou jen těžko kombinovatelná s rodinným životem. Ačkoli dnes jde o časově náročnou profesi zahrnující ve značném rozsahu práci ve večerních hodinách a během víkendů, standardní rozsah úvazku v tomto segmentu pracovního trhu podle našich zjištění kle-

sá a v současné době se často blíží spíše polovičnímu úvazku (5,5 hodin). Takto je možné zaznamenat specifickou dynamiku poklesu obvyklých „oficiálních“ úvazků v sektoru, tj. od regulérních 8 hodin pracovního úvazku v začátcích působení zahraničních řetězců až k 6,5 nebo 5,5 hodinovým úvazkům, tak jak jsou běžné v současnosti. Z toho je patrný vyhrcožený tlak na flexibilitu pracovníků v prodejnách zahraničních řetězců, která v rozsáhlejší míře může být naplňována spíše absolventy bez praxe, studentskými brigádníky či pracovníky na zkrácený úvazek nebo zaměstnanci v předdůchodovém nebo důchodovém věku (Tomášek 2008).

Jako důležité poznání z realizovaného výzkumu se jeví skutečnost, že v současných podmínkách je pro pokladní s mladším dítětem/děti téměř nemožné uplatnit se v tomto zaměstnání, pokud nepracuje za nějak specificky upřednostňujících podmínek. I když částečný úvazek je v českém kontextu chápán primárně jako opatření usnadňující práci ženám (rodičům) pečujícím o děti, do tohoto pracovního uspořádání byla „tlačena“ standardně většina komunikačních partnerek/partnerů a primárně bylo využíváno ke snižování nákladů a finančních závazků spojených se zaměstnáváním pracovníků. Práce na takto „zkrácený úvazek“ je náročná i pro lidi, kteří nepečují o děti, a nese s sebou přímé nebezpečí pádu do sociální pasti v případě nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti je vypočítávána z „oficiálního“ částečného úvazku a ne faktického pravidelného výdělku založeného z velké části na opakovaném hrazení mzdy prostřednictvím osobního ohodnocení a prémie). Výdělek navíc mnohdy příliš nepřevyšuje minimální mzdu a ve větších městech nestačí na pokrytí běžných životních nákladů. Za této situace není překvapivé, že komunikační partnerky odcházející na rodičovskou „dovolenou“ ji využívají v maximálním rozsahu, případně navazují i druhou rodičovskou „dovolenou“. To může být teoreticky usnadněno skutečností, že pozice pokladní/ho, prodavače/prodavačky v prodejně zahraničního řetězce není podmíněna kariérním růstem a člověk se zdánlivě může vždy vrátit bez ohledu na délku přerušení z důvodu rodičovské dovolené. Jedná se však spíše o teoretickou možnost, s tím jak pracovní praxe v prodejnách zahraničních řetězců jen těžko umožňuje práci matek s menšími dětmi.

Pokud se tedy v současné době v České republice hovoří o podpoře částečných úvazků z důvodu umožnění lepšího sladování pracovního a rodinného života, je třeba důsledně rozlišovat mezi *žádoucí* flexibilní nabídkou práce pro zaměstnance (tj. „pozitivní“ pracovní flexibilitou) a *nežádoucí* vynucenou flexibilitou zaměstnance ze strany zaměstnavatele (tj. „negativní“ pracovní flexibilitou). V souvislosti s případným rozšiřováním nabídky částečných úvazků na českém trhu práce by tedy nemělo dojít k exkluzi žen ze „standardního“ pracovního trhu a jejich „uváznutí“ v pracovním trhu částečných úvazků, k čemuž dochází např. v Německu, kdy zejména ve východní části země ženy pracují na částečný úvazek, protože nemohou sehnat práci na úvazek plný (Matějková, Palonciová 2003). V případě pokladních nelze totiž jednoznačně hovořit o částečných

úvazcích jako o nástroji lepšího sladování pracovního a soukromého života, nýbrž jako o faktoru, který vede k marginalizaci určitých skupin na pracovním trhu.

Tlak na flexibilitu a doprovodné jevy, zjištěné v kvalitativním výzkumu, jsou podle našeho názoru projevy procesu „sekundarizace“ zaměstnaneckého segmentu pokladních a prodavačů/prodavaček v obchodě s potravinami a průmyslovým spotřebním zbožím. Jak ukazují nejen naše zjištění, ale i další zdroje (Koukalová 2008), snaha o maximalizaci zisku prodejen svádí často zaměstnavatele k ohrožování a porušování zaměstnaneckých práv. V takto vymezeném kontextu lze hovořit o programovém zneužívání zaměstnanců v prodejnách zahraničních řetězců. Zahraniční řetězce jsou tak silné a tak dynamicky posilují svoji pozici, že regulační orgány jsou v defenzivě a zůstávají v boji o nutné regulace a vymezení mantinelů fair play pouhou popelkou. Za porušování práv zaměstnanců v hypermarketech, supermarketech a diskontních prodejnách jsou ukládány velmi nízké pokuty nemotivující obchodní řetězce k tomu, aby od porušování a obcházení pracovníprávních předpisů ustoupily. Zdá se, že Inspekce práce není schopna účinně vymáhat dodržování práva v tomto specifickém zaměstnaneckém sektoru (Tomášek 2008). K těmto programovým zneužitím se v některých případech přidává i zneužití zaměstnance v důsledku pracovních konfliktů, které mohou vyvstat z celé řady příčin (např. z důvodu dlouhodobé zdravotní neschopnosti nebo neochoty akceptovat diskriminaci svobodných a častější přidělování pozdních, trhaných a víkendových směn apod., přes bránění se obvinění z pracovního zanedbání až po faktické pracovní zanedbání) a mohou vedle vlastního vedení prodejny zahrnout i další spolupracovníky, kteří se podílejí na vyvíjení tlaku na takto postiženého pracovníka nebo pracovníci. Výsledkem je vysoká fluktuace žen i mužů v těchto pracovních pozicích, nemožnost skloubit práci a soukromý či rodinný život, pro mnohé pád do chudoby kvůli nízkým příjmům a následná ekonomická marginalizace vzhledem k neodpovídajícímu sociálnímu zajištění.

Vývoj podmínek profese pokladních v souvislosti s prosazením se zahraničních obchodních řetězců v ČR je příkladem procesu sekundarizace celého segmentu pracovního trhu. Jedním ze způsobů sekundarizace je plošně zavádění částečných úvazků a řady dalších jejich „přizpůsobení“, které vede do pastí nízkého platového ohodnocení, nedobrovolné legálně-formální podzaměstnanosti navzdory faktickému rozsahu pracovní doby a pracovní nejistoty a diskriminace pojící se často s nestandardními formami úvazků. Postupná degradace podmínek profese pokladních negativně ovlivňuje životy žen a mužů uplatňujících se v tomto sektoru pracovního trhu. Zároveň s tím se proměňuje celková podoba a status této profese. Poznání intenzivního procesu sekundarizace daného segmentu pracovního trhu v postsocialismu může být vzhledem k radikalitě sociální změny v tomto kontextu vhodným klíčem k pochopení a identifikaci faktorů, se kterými se setkáváme v plíživější a méně zřejmější formě v souvislosti s procesem globalizace obecněji.

Literatura

- Analýza problematiky diskriminace a systémového porušování práv zaměstnanců nadnárodních společností v ČR ze září 2006* (vypracována v rámci projektu Garde Ekologického právního servisu), Dostupné na: http://www.responsibility.cz/fileadmin/downloads/download_prac/zaverecna_analyza.pdf. (Naposledy navštíveno 19. 1. 2007).
- Bartáková, H. 2005. „Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce.“ Pp. 91–103 in Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M. (eds.). *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita.
- Bartáková, H. 2006. „Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích Evropské unie“. Pp. 203–231 in Sirovátka, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. York: Polity Press.
- Brodsky, M. 1994. „Labor market flexibility: a changing international perspective.“ *Monthly Labor Review*, : 53–.
- Eduards, M. L. 1994. „Women’s Agency and Collective Action.“ *Women’s Studies International Forum*, 17 (2–3): 181–186.
- Haverkamp, J., Simerská, L. 2006. *Research Report 2006, Ahold, Czech Republic*, FNV Company Monitor. Dostupné na: <http://www.fnvcompanymonitor.nl/images/stories/publications/AholdCzechresearchreport.pdf>. (Naposledy navštíveno 8. 10. 2008).
- Kallenberg, A. 2000. „Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work.“ *Annual Review of Sociology*, 26: 341–365.
- Koukalová, J. 2008. „Diskriminace a porušování práv zaměstnanců obchodními řetězci v České republice, Analýza Programu GARDE občanského sdružení Ekologický právní servis“. Dostupné na: http://www.responsibility.cz/fileadmin/downloads/download_prac/EPS-diskriminace-retezce.pdf. (Naposledy navštíveno 8. 10. 2008).
- Mareš, P., Sirovátka, T. 2008. „Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začlenování (inkluzie) – koncepty, diskurz, agenda.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 44 (2): 271–294.
- Matějková, B., Palonciová, J. 2003. *Rodinné politiky I*. Praha: VÚPSV. Dostupné na: <http://www.vupsv.cz>.
- McGinnity, F., McManus, P. 2007. „Paying the price for reconciling work and family life: Comparing the wage penalty for women’s part-time work in Britain, Germany and the United States.“ *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, (2): 115–.
- Mishel, L., Bernstein, J., Schmitt, J. 1999. *The State of Working America, 1998–1999*. Economic Policy Institute Series. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Muffels, R. J. A. 1998. „Stárnutí a flexibilizace.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 34 (3): 283–302.
- Sirovátka, T. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita.
- Sirovátka, T., Mareš, P. 2006. „Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 42 (4): 627–655.
- Štěpánková, P. 2003. „Částečné úvazky, jejich vymezení na trhu práce a potenciál pro snižování nezaměstnanosti.“ Pp. 63–71 in Sirovátka, T., Mareš, P. (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.
- Tomášek, M. 2008. „Pokladní v zahraničních řetězcích: Ndobrovolná časová flexibilita a rozvoj sekundárního pracovního trhu“ in Dudová, R. (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. V tisku.
- Wallace, C. 2002. *Household, Work and Flexibility Report 1. Critical Review of Literature*. Wien: The HWF Research Consortium.
- Wallace, C. 2003. „Work Flexibility in Eight European Countries.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 39 (6): 773–794.
- Víznerová, H., Vohlídalová, M. 2007. „Pracovní život v současné české společnosti“. Pp.34–50 in R. Dudová (ed.) *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Sociologické studie/Sociological Studies, 07/3, Praha: Sociologický ústav.

Poznámky

- 1** „Sekundarizace“ je označením specifického jevu, který byl indikován provedeným výzkumem pokladních v prodejnách zahraničních řetězců v České republice (viz Tomášek 2008). Tímto termínem označujeme specifický typ vzniku nebo rozšiřování sekundárního pracovního trhu, obzvláště v tom smyslu, že určitá profese bývá degradována a stává se součástí sekundárního pracovního trhu v kontrastu k situaci, kdy profese již existuje rozsáhle jako součást sekundárního pracovního trhu a je s ním dlouhodobě a tradičně spojována.
- 2** Tento text byl zpracován s podporou projektu „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“ programu Moderní společnost a její proměny (MPSV), č. grantu 1J034/05-DP2.
- 3** Větší část (tj.12) komunikačních partnerů a partnerek měla středoškolské vzdělání, šest z nich v momentu rozhovoru studovalo vysokou školu ať na bakalářském nebo již magisterském stupni (nebo se na studium na tomto stupni bezprostředně připravovalo). U zbývajících čtyř osob se jednalo převážně o nedokončené středoškolské vzdělání.
- 4** Rozhovory byly nahrávány na diktafon a poté přepsány. Byly realizovány většinou v neutrálním prostředí pohostinského zařízení (kavárna, bar) nebo v bytě udílející/ho rozhovor. V jednom případě byl rozhovor uskutečněn na vlakovém nádraží.
- 5** Udílené rozhovory obsáhly pracovní podmínky a život pokladních z prodejen zahraničních řetězců v sedmi velikostně různých místech České republiky (někteří/ré ze zúčastněných měli zkušenost s prací v prodejnách zahraničních řetězců v různých velkých sídlech). Vzhledem k hrozbě sankcí

ze strany zahraničních řetězců a nutnosti zachovat v největším možném rozsahu anonymitu ve výzkumu zúčastněných bližší údaje o osobách účastnících se výzkumu nejsou uvedeny (zaměstnanci zahraničních prodejních řetězců jsou zavazováni nešířit se o podmínkách svého zaměstnání a i celkově o podmínkách a praktikách v prodejně, – toto je vynucovatelné i v případě již bývalých pracovníků/nic). Z důvodu snížení počtu identifikačních znaků není také u zúčastněných osob plošně uváděn partnerský stav. Právě smluvní závazky zaměstnanců a střezení ze strany zaměstnavatelů byly zřejmě hlavním faktorem odrazujícím od účasti ve výzkumu, když devět rozhovorů bylo odmítnuto, i když ve velké části případů šlo o oslovení přes blízké známé a kruh nejbližších blízkých, které zajišťovalo pro účastníci se ve výzkumu garanci senzitivního a vysoce důvěrného zacházení s poskytnutými rozhovory a v nich obsaženými daty. Jedním z dalších důvodů pro neuskutečnění rozhovoru, který se objevil, byla časová zaneprázdněnost. Ačkoli i tento důvod s sebou často nesl, vedle skutečného nedostatku volného času pro případný rozhovor (vzhledem k charakteru práce v prodejnách zahraničních řetězců), nechutí k udělení rozhovoru spíše z důvodu obav z postoje zaměstnavatele.

6 Ovšem samotnému procesu sekundarizace, tj. procesu získávání charakteristik „sekundárního pracovního trhu“, a vlastnímu průběhu a vnitřním mechanismům kvalitativní změny rozsáhleji pozornost věnována nebyla.

7 Za středně velká města jsou v tomto výzkumu považována města s počtem obyvatel 30 000 až 120 000 obyvatel. Město s počtem obyvatel nad 120 000 je považováno za velké město. Města s počtem obyvatel pod 30 000 jsou chápána jako malá města.

8 „Aby práce brigádníků v řetězci nebyla omezena 100 hodinami, brigádníci byli prostřednictvím agentury zaměstnáváni pro několik formálně různých firem, tím pádem se jejich práce v prodejně zahraničního řetězce rozepisovala na více firem spojených s jejich agenturou“ (student, 27 let).

9 Viz také Tomášek 2008: 139.

10 Pro české prostředí, jestliže některý z komunikačních partnerů a partnerek uvádí pracující s dětmi, pak upozorňuje na jejich privilegované postavení obvykle spojené s faktem, že daná osoba náležela k prvotnímu pracovnímu týmu a stále je zaměstnána na původní plný úvazek, s nímž práce v zahraniční řetězci původně začínala, a je pro ni upřednostňován pravidelný směnný provoz (např. student, 27 let).

11 Výčet a základní popis forem porušování práv zaměstnanek a zaměstnanců zahraničních obchodních řetězců prezentovaný dále v textu byl klíčovým a nejkonkrétnějším výstupem obsaženým v části výzkumné zprávy „*Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého rodinného a partnerského života v české společnosti*“ (MPSV ČR, č. g. 1J034/05-DP2) věnující se podmínkám práce v hypermarketech, supermarketech a diskontních prodejnách zahraničních řetězců a vlivu těchto pracovních podmínek na život zaměstnanců těchto obchodních řetězců, z něhož vychází i tento článek.

12 Aktuálně se smluvní hranice sníženého úvazku dostává k 5,5 hodinám, přestože skutečně realizovaná práce se čas-

to přibližuje spíše až k hranici 200 hod. měsíčně.

13 Tyto hodiny navíc, jež obvykle nebývají chápány jako přesčasové hodiny, jsou placeny často prostřednictvím premii a osobních ohodnocení.

14 Jedna z komunikačních partnerek, která měla zkušenost s vedením, řízením a administrací směn ve velkoprodejně zahraničního obchodního řetězce v zaměstnání předcházejícím jejímu nástupu do diskontní prodejny, odhadla takto vznikající roční úsporu na 5 až 6 milionů Kč na jednu diskontní prodejnu s deseti zaměstnanci (prodavačka, 47 let, jedno dorůstající dítě).

15 Takto v určitých obdobích roku v některých větších provozovnách zahraničních řetězců brigádnicky nasazený/a pokladní, které/mu nebylo třeba ještě i 18 let, může během jedné směny inkasovat stotisícové částky (studentka, 22 let). Na rozdíl od např. bankovního sektoru práce s velkými finančními částkami s ní související hmotná odpovědnost není nijak zahrnuta v odměnách pokladních.

16 Viz Analýza problematiky diskriminace a systémového porušování práv zaměstnanců nadnárodních společností v ČR ze září 2006 (vypracována v rámci projektu Garde Ekologického právního servisu), dostupné na: http://www.responsibility.cz/fileadmin/downloads/download_prac/zaverecn_a_analyza.pdf (naposledy navštíveno 19. 1. 2007), detailněji rozpracováno viz Diskriminace a porušování práv zaměstnanců obchodními řetězci v České republice, Analýza Programu GARDE občanského sdružení Ekologický právní servis (vypracováno Janou Koukalovou), dostupné na: http://www.responsibility.cz/fileadmin/downloads/download_prac/EPS-diskriminace-retezce.pdf. (Naposledy navštíveno 8. 10. 2008).

17 Jde o směny, kdy je směna rozdělena na dvě části. Pracovník/pracovnice je zpravidla v zaměstnání ráno v době zvýšeného náporu zákazníků a pak odchází domů, respektive mimo zaměstnání, a později odpoledne se vrací na zvládnutí odpoledního zvýšeného počtu zákazníků. Doba mezi rozdělenými částmi směny, jež často zahrnuje oběd, není zaměstnanci hrazena.

18 To může ilustrovat i zkušenost komunikační partnerky, která v jedné diskontní prodejně zažila dělené směny i třikrát týdně v situaci, kdy v jiné prodejně totožného obchodního řetězce, v němž pracovala, byla tato praktika neznámá (prodavačka, 47 let, jedno dorůstající dítě).

19 Viz také Tomášek 2008.

20 Vedle psychického vypětí spojeného s prací v obchodním řetězci se objevují i fyzické zdravotní problémy vyvstávající v průběhu takového zaměstnání. Obzvláště v souvislosti s prací v diskontních prodejnách problémy se zády, problémy se zaživačím traktem, vyskytl se také „tenisový loket“. Vzhledem k převažující levné a nekvalitní architektuře a prostředky šetřící při výstavbě prodejen zahraničních řetězců je soustavným problémem iritace očí v důsledku nevhodného uspořádání prostoru obchodu a celodenního umělého osvětlení.

21 Rozhodnutí polského soudu z roku 2004 o nezaplacených přesčasových hodinách Boženy Łopacké, bývalé za-

městnankyně diskontní prodejny Biedronka vlastněné portugalskou společností Jerónimo Martins Group. Soud rozhodl o dodatečném zaplacení 2 600 přesčasových hodin. Dostupné na: [http://www.igtn.org/pdfs//CEE %20 study %20case.pdf](http://www.igtn.org/pdfs//CEE%20study%20case.pdf). Naposledy navštíveno 8. 10. 2008.

22 Viz Research Report 2006, Ahold, Czech Republic, FNV Company Monitor (vypracováno Janem Haverkampem, Lenkou Simerskou). Dostupné na: <http://www.fnvcompanymonitor.nl/images/stories/publications/AholdCzechresearchreport.pdf>. Naposledy navštíveno: 8. 10. 2008.

23 V předpřevratovém Československu charakteristickém svojí ekonomikou nedostatku zaměstnanecká účast v obchodě se spotřebním zbožím a částečně i potravinami s sebou nesla z hlediska dostupnosti zboží privilegovanou pozici zaměstnanců v obchodě s přednostním přístupem k tomuto zboží a možností profitování z něho ať již přímo finančně, nebo výměnou za přístup k jiným službám či naplnění jiných potřeb.

Radka Dudová, Ph.D., je vědeckou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Ve své práci se zaměřuje na problematiku proměn soukromého života a instituce rodiny a jejich souvislostí s prací a pracovním trhem. Předmětem jejího výzkumného zájmu je otázka mateřství a otcovství po partnerském rozchodu a problematika jednorodičovských rodin. Je autorkou knihy Otcovství po rozchodu rodičovského páru a spoluautorkou publikace Otcové, matky a porozvodová péče o děti.

Mgr. Marcel Tomášek, M.A., v letech 2002–2007 učil a prováděl výzkum na FSS MU, byl jedním z hlavních iniciátorů a organizátorů postgraduální konference „Life in Motion: Shifting Spaces, Transcending Times, Crossing Borders“ v červnu 2007. Jako nezávislý sociolog se podílí externě na různých výzkumných projektech (SOÚ AV ČR, Katedra teatrologie FF UK). Věnuje se především otázce sociální změny na rozhraní politické a ekonomické sféry, v oblasti partnerských vztahů a problematice kolektivního traumatu a násilí.