

Stone, P., Lovejoy, M. 2004. „Fast-track women and the „choice“ to stay home.“ *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596, 62–83.

Tomášek, M., Dudová, R. 2008. „Sekundarizace pracovního trhu v ČR: Příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 9 (2): 67–77.

Trh práce 2006. Praha: ČSÚ.

Williams, J. 1999. *Unbending Gender: Market Work and Family in the Twenty-first Century*. New York: Oxford University Press.

Poznámky

1 Tento text vznikl v rámci řešení grantového projektu *Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU* (GA AV ČR IA700280804).

2 Toto je krácená verze textu, jehož celý rozsah je dostupný na webu, viz www.genderonline.cz

3 Projekt byl financovaný z prostředků EU a státního rozpočtu ČR a byl realizovaný organizací Attavena, o.p.s., v Českých Budějovicích.

4 Neidentičnost situace spočívala v jednosměrnosti dotazování se a odpovídání na položené otázky.

5 Na druhé straně však ani rezervování zaměstnání do tří let věku nejmladšího dítěte, event. na základě dohody zaměstnankyně se zaměstnavatelem i déle, nezaručuje matce zcela její pracovní místo. Zaměstnavatel je totiž schopen s ní rozvázat pracovní poměr i po nástupu zpět do zaměstnání, neboť pro něj tato žena není s ohledem na malé dítě „perspektivní“.

6 Nutno dodat, že přechod na jinou práci po rodičovské nemusí být nutně způsoben jen formálním dodržáním zákonné lhůty nutné pro rezervování pracovního uplatnění matky zaměstnavatelem, ale může se jednat i o zcela vědomou a chtěnou rezignaci na určitý druh či typ práce, který ženu přestal v důsledku jejího osobnostního vývoje uspokojovat.

PhDr. Hana Maříková je vědeckou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, kde od poloviny 90. let pracuje v oddělení Gender & sociologie. Specializuje se na genderovou problematiku v rodinách, otázku otcovství a rodičovství, genderové ne/rovnosti na trhu práce, rodinnou a sociální politiku.

GENDEROVÉ NEROVNOSTI V ODMĚŇOVÁNÍ NA STEJNÉ PRACOVNÍ POZICI: SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ ŽEN¹ / ALENA KŘÍŽKOVÁ, ANDREW M. PENNER, TROND PETERSEN

Within-job gender wage inequality: The role of the social exclusion of women.

Abstract: Using company-level data from the Czech Republic dating from the years 1998, 2002, and 2004, the article examines whether the introduction of legislative measures aimed at gender equality in connection with the country's accession to the European Union had significant effects on gender wage gaps. The main conclusion of the analysis is that within-job wage discrimination is a significant factor in the Czech labour market and that there were no substantive changes during the period studied. Women doing the same job in the same company earn about 10 per cent less than men in the Czech Republic. Much of the gender wage gap can be explained by horizontal and vertical gender segregation of the labour market. The lowest gender wage gaps are found in firms and groups of employees that are representative of or have strong ties to the socialist past. The article concludes with speculations about whether motherhood and the double-burden of women, combined with the lack of respect and authority accorded the path dependent legal system, results in legislative changes having little impact on practices in Czech society and in persistence gender wage discrimination.

Key words: gender wage gap, gender segregation of the labor market, discrimination

Úvod

Účast v placeném zaměstnání je v současnosti zcela základní podmínkou sociálního začlenění žen a mužů. Ekonomická neaktivita či nezaměstnanost jsou hlavními příčinami sociálního vyloučení (Komise 2005). Sociální začleňování má významnou genderovou dimenzi v souvislosti s nerovnostmi v postavení žen a mužů na trhu práce. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je hlavním indikátorem genderových nerovností: segregace trhu práce podle sekto-

rů, oborů a pozic a rozdílných pracovních vzorců, přístupu ke vzdělávání, hodnocení a klasifikace zaměstnání a systémů odměňování a genderových stereotypů (Plantenga, Remery 2007; England 1992; Reskin, Roos 1990). Nízká mzda, mzdové znevýhodnění, diskriminace v odměňování či v přístupu na trh práce nebo do jeho určitých segmentů či pozic představuje významné ohrožení sociálním vyloučením zejména pro některé skupiny žen (osamělé matky, ženy po rodičovské dovolené, ženy s malými dětmi obecně,

ženy staršího věku, ženy národnostních a etnických menšin). Evidence dlouhodobě přetrvávajícího genderového mzdového rozdílu² poukazuje na jednoznačně vyšší ohrožení sociálním vyloučením populace žen obecně ve srovnání s populací mužů. V diskursu o sociálním začleňování je upřednostňováno zaměření na cílové skupiny, které jsou postiženy nebo ohroženy sociálním vyloučením, oproti zaměření na skupiny, které jsou v populaci zvýhodněny, i když tato hlediska se samozřejmě vzájemně doplňují a je třeba je brát v úvahu.³ Z toho důvodu v tomto článku sledujeme mzdový rozdíl jako (nutně zjednodušující) míru nerovnosti ve smyslu ohrožení (některých kategorií či celé populace) žen sociálním vyloučením.

K rozkrytí faktorů a příčin genderového mzdového rozdílu a jeho přesnou souvislost se segregací trhu práce nestačí agregované statistiky celých sektorů, oborů, zaměstnání či vzdělanostních nebo věkových skupin. Výzkum genderových nerovností v placeném zaměstnání nabral nový směr s využitím podnikových dat o jednotlivých zaměstnancích (Bielby, Baron 1986; Petersen and Morgan 1995). Pro autory a autorky, kteří své výzkumy zakládají na celonárodních (agregovaných) statistikách práce, zůstává nezodpovězena otázka, do jaké míry je mzdový rozdíl žen a mužů možné připsat faktu, že ženy a muži zastávají různé pozice na trhu práce, a do jaké míry jde o výsledek rozdílného odměňování žen a mužů vykonávajících stejnou práci, resp. o diskriminaci v odměňování.

S vývojem výzkumu genderových nerovností v placeném zaměstnání se také rozvíjelo propojení výzkumu sociální stratifikace se sociologií organizací (Sørensen 1996; Mayer, Diwald, and Solga 1999). Cílem tohoto výzkumného směru bylo nahradit široké kategorie zaměstnání detailnějšími klasifikacemi (Grusky and Sørensen 1998). Ve svém podrobném rozčlenění na typy zaměstnání nabízí tento přístup velký posun vpřed v metodách, které jsou klíčové pro porozumění nerovnostem a procesům dělby práce v rámci podniků. Avšak i v současnosti je výzkum genderových nerovností v rámci organizací poměrně vzácný. Existující výzkum tohoto tématu, využívající data o jednotlivých zaměstnancích, ve Spojených státech amerických a ve Skandinávii podporuje hypotézy, které rozvinuli autorky a autoři zabývající se genderovými nerovnostmi. Podle dostupných dat z rozvinutých tržních ekonomik je hlavní příčinou genderového mzdového rozdílu proces umisťování žen a mužů do různých zaměstnání a pozic (Reskin 1993), resp. horizontální a vertikální segregace. Uvnitř kategorií zaměstnání jsou rozdíly v odměňování podle pohlaví spíše velmi malé (Groshen 1991; Petersen and Morgan 1995; Petersen, Snartland, Becken, and Olsen 1997; Meyersson Milgrom, Petersen, and Snartland 2001).

V tomto článku využijeme techniku, kterou stratifikační a organizační výzkum rozvinul, a využijeme ji ke zkoumání genderových nerovností v České republice jako zástupkyně zemí střední a východní Evropy. Během přechodu od plánované k tržní ekonomice došlo v této oblasti k významným změnám v míře zaměstnanosti žen a mužů, genderové segregaci trhu práce a v genderovém mzdovém rozdílu. I když

výzkum transformujících se ekonomik střední a východní Evropy odhalil genderově specifické vzorce zaměstnanosti (Pollert 1995; Večerník 1996; Fodor 1997; Kuchařová 1999; Čermáková et al. 2000; Pailhé 2000; Pollert 2003), tento výzkum se většinou spoléhal na agregovaná data z celonárodních statistik a již méně na podniková data o jednotlivých zaměstnancích. Analýza genderového mzdového rozdílu, kterou předkládáme v tomto článku, je zcela novým přínosem nejen pro českou sociologii, ale i pro sociologii střední a východní Evropy, protože umožňuje podrobné zkoumání až na úroveň odměňování žen a mužů pracujících na stejné pracovní pozici pro stejného zaměstnavatele při zachování reprezentativity dat.⁴

Během uplynulých dekád ukázal výzkum genderových nerovností v odměňování, využívající podniková data o jednotlivých zaměstnancích a podrobné kategorie zaměstnání, ve Spojených státech amerických (Petersen and Morgan 1995; Groshen 1991; Blau, Kahn 2000) a ve Skandinávii (Petersen et al. 1997; Meyersson Milgrom et al. 2001), že legislativní úpravy mohou mít významný vliv na redukci genderového mzdového rozdílu v těchto zemích. Role legislativy oproti dalším faktorům, které hrají roli ve zmírňování genderového mzdového rozdílu v těchto zemích, je však stále otevřenou otázkou a případové studie dalších zemí mohou přinést určité osvětlení.

V této studii se zaměřujeme na Českou republiku a období, které zkoumáme, začíná ekonomickou krizí a deziluzí z transformace a končí členstvím v Evropské unii (EU). V roce 1998 začala Česká republika období vyjednávání před vstupem do EU.⁵ Dva roky poté byly direktivy EU týkající se genderové rovnosti přeneseny do českého právního systému. S využitím podnikových dat o jednotlivých zaměstnancích⁶ zkoumáme, zda opatření pro genderovou rovnost a legislativní opatření pro rovné odměňování, která byla zavedena v ČR po roce 1999, přinesla méně diskriminace uvnitř zaměstnání a podniků, resp. stejnou odměnu za stejnou práci. Ptáme se zde, jak velká část genderového mzdového rozdílu je dána genderovou segregací a tím, že ženy a muži vykonávají různou práci? Jak velký je genderový mzdový rozdíl na úrovni zaměstnání v rámci podniku tehdy, kdy zaměstnanci vykonávají stejnou práci pro stejného zaměstnavatele? A jak se tyto rozdíly změnily mezi lety 1998 a 2004, v období příchodu politiky rovných příležitostí žen a mužů na českou politickou a legislativní úroveň?

Začneme tím, že zopakujeme analýzy, které byly provedeny na datech USA, Norska a Švédska (Petersen and Morgan 1995; Petersen et al. 1997; Meyersson Milgrom et al. 2001). Tyto analýzy zkoumaly, zda je za stejnou práci vyplácena stejná mzda. Pro pochopení pravidla stejné odměny za stejnou práci však v postsocialistických zemích vyvstávají nové otázky. Zejména jde o otázku „path-dependency“ ze státně socialistické minulosti do kapitalistické současnosti (Pollert 1995; Clark 2000; Pollert 2003). Mzdový rozdíl, který nalezneme v postsocialistických ekonomikách, může částečně odrážet praktiky, které existovaly v období státního socialismu. Zejména jde o nivelizaci mezd a preferen-

ce určitých povolání v rámci významně stlačené struktury mezd. Dědictví rovnostářství může hrát svou určitou roli v sektorech ekonomiky a ve skupinách zaměstnání, které byly nejintegálnější součástí období státního socialismu a zachovaly si určitý svůj ráz. V takových sektorech či zaměstnáních bychom mohli očekávat menší mzdový rozdíl než v nově vzniklých či nově se rozvíjejících kapitalistických firmách a skupinách zaměstnání.

Státní a veřejný sektor ekonomiky by tedy měl být nejvíce poznamenán státně socialistickou minulostí a dědictvím ideje rovnosti, zatímco soukromý sektor a podniky v zahraničním a mezinárodním vlastnictví by tím měly být poznamenány nejméně. Pokud jde o třídu či dimenzi zaměstnání, mohli bychom předpokládat, že genderový mzdový rozdíl se ve zkoumaném období odvíjel od hierarchické pozice těchto skupin ve společnosti, která byla určována například vzděláním.

Článek je rozdělen do šesti kapitol. Po této úvodní části naznačíme ve druhé kapitole hlavní změny, ke kterým došlo v období po roce 1989 na trhu práce a v jeho genderové struktuře. Uvedeme také hlavní legislativní změny, ke kterým došlo v souvislosti se vstupem ČR do EU v roce 2004. Dále popisujeme data (třetí kapitola) a metody (čtvrtá kapitola), které využíváme k analýze genderového mzdového rozdílu v klasifikaci zaměstnání a na úrovni podniků v letech 1998, 2002 a 2004. V páté kapitole prezentujeme hlavní výsledky analýzy. V šesté kapitole nabízíme shrnutí a širší interpretace zjištěných výsledků, které považujeme za významné pro rozvinutí dalšího směru bádání v oblasti genderových mzdových rozdílů.

Genderové vztahy na trhu práce během a transformace ke kapitalismu a po ní

1. Genderová struktura zaměstnanosti a její dynamika

Český trh práce prošel po roce 1989 rozsáhlými změnami. Systém plné zaměstnanosti,⁷ který byl udržován a vymáhán v období státního socialismu a který centrálně kontroloval mzdy a ceny, byl charakteristický pro svou horizontální a vertikální segregaci v mezích stlačené struktury trhu práce a genderový mzdový rozdíl byl značný i přes proklamovanou rovnost a emancipaci žen (Wágnerová 1996; Kuchařová 1999). Stereotypizace žen na trhu práce byla v té době zcela zřejmá a ženám a mužům byla často přidělována různá práce. Mnohé autorky, které se tímto obdobím v postsocialistických zemích zabývaly z genderového hlediska, dokládají evidenci existujících genderových nerovností i přes státem deklarovanou emancipaci žen (Einhorn 1993; Fodor 2002; Čermáková 1997). Nevýhodné podmínky pro ženy byly tvořeny dvojí záležitostí placené a neplacené práce, kterou ženy vykonávaly v domácnosti,⁸ včetně genderové stereotypní ideologie o ženách primárně jako matkách a pečovatelkách a mužích jako živitelích, i když faktem bylo, že dva příjmy byly podmínkou udržení průměrné životní úrovně rodiny. Genderový kontrakt existoval i v období před rokem 1989: všechny ženy a muži pracovali, ale převážně muži budovali kariéru a ženy byly obvykle sekundárními živitelkami (Čermáková 1997).

Česká republika patří do skupiny zemí, včetně např. Polska, které prošly v 90. letech pozvolnou transformací, oproti zemím, které zažily reformy stylu „velkého třesu“, jako bylo Estonsko a Maďarsko. Mezi lety 1990 a 1992 zaznamenala ČR stagnaci a situaci, která vyústila v rozdělení Československa. Míra nezaměstnanosti tehdy byla velmi nízká (okolo 2 %). Toto období se vyznačovalo přípravami na kapitalistická pravidla hospodářské soutěže a nízkým odměňováním kvalifikované, zejména intelektuální práce v porovnání s prací manuální. V období 1993–1998 stoupla míra nezaměstnanosti k 7 %, a to zejména v letech ekonomické recese 1997 a 1998, a docházelo k významné privatizaci státního majetku. Zároveň docházelo k oslabování podílu primárního a sekundárního sektoru a k nárůstu a posilování sektoru terciárního. Po roce 1999 přesáhla míra nezaměstnanosti 10 % a podíl dlouhodobě nezaměstnaných se zvyšoval. V té době už pracovala více než polovina pracovní síly v terciárním sektoru. Kromě tehdy běžných výjezdů českých občanů za lépe placenou a především manuální práci do zahraničí se objevovala i migrace za prací do ČR ze zemí východní Evropy. V tomto období se také výrazně oslabil vliv demografických charakteristik, především věku na postavení na trhu práce a více oceňováno bylo vzdělání (Večerník 2007). Současně tak problematické postavení na trhu práce dopadalo spíše na starší pracovníky.

Důsledkem výše popsanych procesů byly významné a dynamické změny v zaměstnanosti žen a mužů v jednotlivých oblastech trhu práce (Pollert 1995). Pozice žen na trhu práce byla nejistější v porovnání s muži a genderový rozdíl v míře nezaměstnanosti, kdy míra nezaměstnanosti žen byla vždy zhruba o třetinu vyšší, přetrvával (Čermáková 1997; Křížková 2004; Haar, Steiber, Hartel, Wallace 2006). České ženy nepustily masově trh práce, aby se staly ženami v domácnosti tak, jak bylo někdy předpokládáno, ale po celé transformační období až do vstupu ČR do EU tvořily ženy téměř polovinu pracovních sil⁹ ve srovnání s dalšími zeměmi střední a východní Evropy, např. Maďarskem nebo Polskem, kde byl významně vyšší podíl žen nezaměstnaných nebo ekonomicky neaktivních. Důležité je také to, že české ženy byly a jsou dlouhodobě zaměstnány většinou na plný pracovní úvazek.¹⁰

Po roce 1989 došlo k významnému poklesu zaměstnanosti v zemědělství a průmyslu (ze 37,2 % v roce 1993 na 33,8 % v roce 2005 všech zaměstnaných mužů a ze 30,5 % v roce 1993 na 24,6 % v roce 2005 všech zaměstnaných žen). S posilováním sektoru služeb (zejména soukromých služeb), narostl také podíl mužů v tomto sektoru (ze 38,4 % v roce 1993 na 46,1 % v roce 2005). Podíl žen v sektoru služeb rostl z 28,4 % v roce 1993 na 32,1 % v roce 1997 a poklesl po velké ekonomické krizi a škrtech ve veřejných výdajích v roce 1998 na 30,5 % v roce 2005. Podíl žen se postupně snižoval v oborech stavebnictví a finančních služeb, což je příznačné při nárůstu prestiže a rentability těchto odvětví. Oproti tomu v oborech veřejných služeb si ženy i během 90. let udržely svou početní dominanci a až do současnosti jejich podíl významně roste (ze 34,8 % zaměstnaných žen v roce 1993 na 42,1 % v roce 2005). V tomto období

byly také posíleny charakteristiky tohoto sektoru jako feminizovaného (nízké mzdy, nízké šance na postup pro ženy, nízká prestiž a méně časté zaměstnanecké výhody).

Zároveň docházelo k proměňování rodinné politiky a politiky zaměstnanosti, vedené konzervativními postoji s cílem vytlačit matky malých dětí z trhu práce a snížit veřejné výdaje. Toto úsilí, které také vyústilo v téměř úplnou neexistenci zařízení péče o děti do tří let věku a v prodloužení rodičovské dovolené (fakticky vybírané většinou matkami) až do tří let věku dítěte, je jasným obratem k familialistickým hodnotám (Crompton, Brockmann, Lyonette 2005; Saxonberg, Sirovátka 2006; Haar et al. 2006). Výsledkem těchto postojů a politik se Česká republika stala dlouhodobě zemí s nejvyšším negativním vlivem mateřství na ženskou zaměstnanost v Evropě. Tento indikátor, který je jedním z těch, které hodnotí vývoj v zemích EU v rámci Evropské strategie zaměstnanosti, měří rozdíl v míře zaměstnanosti žen ve věku 20–50 let, které mají a které nemají děti do šesti let věku. V roce 2004 měl hodnotu 41 procentních bodů, v roce 2005 39,2 a v roce 2006 40,5 procentních bodů.¹¹ To znamená, že míra zaměstnanosti žen v dané věkové kategorii, které mají děti do šesti let věku, je o 40,5 procentních bodů nižší než žen, které děti do šesti let věku nemají.

2. Systém mzdového odměňování

Transformační trendy české ekonomiky vedly k větší individuální mzdové diferenciaci společně s deregulací procesů mzdového odměňování. To vedlo k nadprůměrnému nárůstu v oblasti vysokých mezd a k nárůstu v relativním rozdílu mezi nízkými a vysokými mzdami (Večerník 1996). Přesněji řečeno: nárůst mezd byl regulován až do roku 1992, kdy byly mzdy částečně liberalizovány, ale regulace i poté pokračovala ve striktní podobě pro státní podniky. Reálné mzdy pracovníků v hornictví a manuálních pracovníků, skupin, které patřily v období státního socialismu k privilegiovaným, v tomto období poklesly. Po období bez kontrol byla na začátku roku 1993 znovu zavedena regulace založená na daňové úrovni, ale ta byla kompletně zrušena v roce 1995. Přejít k „západnímu“ modelu odměňování práce především ve druhé polovině 90. let byl rychlejší v nových soukromých firmách a firmách se zahraničním vlastníkem. Také veřejných služeb se dotkl nevyrovnaný nárůst mezd, když některé výrazně narostly (ve finančních službách či justici), zatímco další – zejména ty feminizované – zůstávaly pozadu (zdravotní a sociální služby, vzdělávání a výzkum) (Večerník 2007).

V soukromém sektoru, který představuje zhruba čtvrtinu všech zaměstnanců v ČR, jsou mzdy určovány v zásadě dvěma způsoby: kolektivním vyjednáváním či individuálním vyjednáváním. Avšak už okolo poloviny 90. let se projevil drastický pokles odborové organizovanosti v důsledku diskreditace odborového hnutí z období státního socialismu a kolektivní smlouvy určovaly již tehdy mzdy pouze zhruba 30–35 % zaměstnanců. Výsledkem je, že ve významném podílu firem, a to zejména malých, jsou mzdy fakticky určovány na základě jednostranných roz-

hodnutí učiněných zaměstnavatelem. V mnohých případech tak zaměstnanci ze strachu před ztrátou zaměstnání akceptují nevýhodné mzdy a pracovní podmínky. To platí především pro mzdy žen, absolventů a starších pracovníků. Výzkum ukázal, že nárůst soukromého sektoru s deregulovaným systémem odměňování souvisí s nárůstem genderových mzdových nerovností (Blau, Kahn 2000; Adamchik, Bedi 2003).

Nástup reforem trhu práce v postsocialistických zemích rozhodně není genderově neutrálním procesem. „Ženy v postsocialistických zemích byly penalizovány obrovským rozšířením spektra diferenciací mezd v těchto zemích.“ (Brainerd 2000: 138) Tento závěr platil v ČR zejména pro období po ekonomické krizi a reformách let 1997 a 1998. Česká republika byla a stále je zemí s nadprůměrným genderovým mzdovým rozdílem ve srovnání zemí EU (průměr EU25:15 procentních bodů). Tato agregovaná statistika národního průměru však ve sledovaném období ukazovala určitý pozitivní vývoj: od 25 procentních bodů v roce 1998 na 19 bodů v roce 2002 a 2004 (a na 18 v roce 2006).¹²

3. Legislativa genderové rovnosti jako vstupenka do EU: splněno, zapomeňme

I když byla Československá socialistická republika signatářskou zemí mezinárodních konvencí a dohod se závazky k eliminaci diskriminace žen, praktické možnosti vynutit jejich dodržování byly mizivé (Hašková 2005). Jednou z hlavních podmínek vstupu ČR do EU v květnu 2004 bylo harmonizovat českou legislativu s direktivami Acquis communautaire EU. Prvním krokem v této oblasti byl zákaz diskriminace na základě pohlaví v novele zákona o zaměstnanosti, která vstoupila v platnost v roce 1999. Zde byla povinnost rovného odměňování žen a mužů specifikována v českém právu vůbec poprvé (Havelková 2007).¹³ Navíc v souvislosti s novým Zákoníkem práce vstoupily v roce 2001 v platnost i další principy rovného zacházení se ženami a muži a kapitola „Sociální politika a zaměstnanost“ Acquis communautaire byla tím uzavřena.

Proces přenosu direktiv EU do české legislativy byl českými, ale i evropskými politiky a úředníky vnímán jako formální úkol a také v důsledku toho vedl pouze k marginálním změnám v praktickém životě (Křížková 2006; Hašková, Křížková 2008). Implementace nové legislativy genderové rovnosti byla v průběhu předstupního období vládou zanedbávána a „EU propásla možnost uplatnit svůj vliv v prosazování povědomí o genderových otázkách“ ve střední a východní Evropě (Bretherton 2001: 75, Roth 2006). Výsledkem toho je, že eliminace genderového mzdového rozdílu nikdy nebyla politickou prioritou¹⁴ a nebyly vytvořeny politiky, opatření nebo akční programy, které by proti tomu bojovaly. Právní řád a vláda byly v politickém režimu před rokem 1989 považovány do značné míry za „nepřátele“ a v žádném případě ne za určitou pozitivní sílu. Toto dědictví „nedůvěry“ v právní řád se zcela jistě projevuje i v současnosti, navíc zesíleno tím, že společnost a její instituce byly transformovány převážně shora. Takže i když existo-

Tabulka 1: Popisné proměnné.

číslo sloupce	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	1998			2002			2004		
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
Hodinové výdělky									
průměr	79,4	57,6	69,0	112,4	82,3	99,9	127,0	95,5	114,1
standardní odchylka	50,1	27,1	42,2	96,0	50,9	81,7	110,9	64,7	96,1
Odpracované hodiny (za čtvrtletí)									
průměr				424,5	402,4	415,3	438,9	419,9	431,1
standardní odchylka				105,1	108,9	107,2	99,1	102,1	100,8
Věk									
průměr	38,1	39,0	38,6	41,8	41,2	41,5	42,1	41,5	41,8
standardní odchylka	13,8	12,1	13,0	11,8	11,1	11,5	11,8	11,0	11,5
Stupeň vzdělání (%)									
1	6,8	12,3	9,1	9,0	19,5	13,3	8,0	17,0	11,6
2	53,6	28,6	42,9	53,5	37,4	46,9	51,5	37,0	45,7
3	24,3	43,6	32,6	25,3	35,9	29,6	26,9	37,0	30,9
4	15,3	15,5	15,4	12,2	7,3	10,2	13,6	9,1	11,8
Typ vlastnictví podniku (%)									
soukromé	35,6	24,4	30,3	47,7	42,0	45,3	50,3	45,3	48,2
družstevní	0,7	1,2	1,0	2,5	5,3	3,6	2,1	4,6	3,1
státní	18,2	12,7	15,6	19,8	20,8	20,2	22,1	22,2	22,1
obecní	0,0	0,0	0,1	0,5	0,3	0,4	0,5	0,4	0,4
neziskové (asoc., organ.)	0,1	0,1	0,1	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,0
zahraniční	0,2	0,1	0,1	5,1	9,1	6,8	5,1	8,8	6,6
mezinárodní	0,8	0,9	0,9	10,1	9,3	9,8	8,8	8,4	8,6
kombinace typů	0,1	0,0	0,1	13,9	12,9	13,5	11,1	10,4	10,8
Celkový počet:									
Osob (zaměstnanců)	388 310	354 537	742 847	536 774	381 968	918 742	607 603	419 788	1 027 391
Podniků (pracovišť)			2 744			3 315			3 877
Zaměstnání (typů – klasifikace)			541			520			503
Pracovních pozic*			42 071			70 933			79 411
Integrované podle pohlaví**									
Podniky (org. jednotky)			1 548			3 121			3 632
Zaměstnání (typy – klasifikace)			476			425			423
Pracovní pozice			13 085			19 534			22 089
Osoby v integrovaných podle pohlaví									
Podnicích	384 962	354 099	739 061	535 493	381 416	916 909	606 675	418 965	1 025 640
Zaměstnáních	367 339	353 519	720 858	513 165	373 222	886 387	584 858	416 105	1 000 963
Pracovních pozicích	265 528	272 385	537 913	349 074	309 371	658 445	394 425	343 935	738 360

Legenda: * Pracovní pozice představují kombinaci typu zaměstnání a podniku či pracoviště. ** Pracuje zde alespoň jeden muž a jedna žena.

valy předpoklady k tomu, že demokratizační proces se projev v nárůstu jistoty občanů vůči právnímu řádu (Kuchařová 1999; Pollert 2003), ten v České republice stále postrádá schopnost vynucovat právní závazky, ale i legitimitu.

Dalším aktérem, který by měl prosazovat dodržování práva na rovné odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jsou odbory. Jako jeden z mála odborových svazů má Rada Českomoravské konfederace odborových svazů pro rovné příležitosti žen a mužů tento úkol ve svém programu. Dosud se však nepodařilo prosadit toto téma v rámci odborů jako jednu ze skutečných priorit a nebyly vytvořeny metody, politiky a opatření pro monitorování a boj proti genderovému mzdovému rozdílu nebo alespoň pokyny, jak téma rovného odměňování zahrnout do procesu kolektivního vyjednávání.

Data

Pro analýzu genderového mzdového rozdílu využíváme data organizací a firem o jednotlivých zaměstnancích v prvních čtvrtletích let 1998, 2002 a 2004 pro hlavní sektory ekonomiky. Jde o data, která dodávají zaměstnavatelé o jednotlivých zaměstnancích každé čtvrtletí. Například za rok 2004 máme informaci o 1 027 391 zaměstnancích pracujících v 3 877 podnicích a 503 zaměstnáních na 79 411 pracovních pozicích (jednotek, kombinujících zaměstnání a konkrétní podnik) (viz tabulku 1). Toto široké datové pokrytí je dosaženo, protože účast na tomto šetření je ze zákona povinná pro firmy a podniky, které jsou vybrány.¹⁵ Můžeme také identifikovat menší jednotky větších firem. Pro všechny organizace a jejich jednotky máme data o všech či téměř všech zaměstnancích.

Data o jednotlivých zaměstnancích obsahují informaci o zaměstnání (podle Odvětvové klasifikace ekonomických činností), pohlaví, hrubé mzdě, odpracovaných hodinách, vzdělání a dalším. Informace o zaměstnání je poměrně hodně podrobná. V roce 1998 byla v tomto šetření využita klasifikace 500 zaměstnání a v letech 2002 a 2004 už klasifikace s téměř 3 000 položkami. Pro roky 2002 a 2004 nejdříve počítáme genderový mzdový rozdíl s využitím hrubší klasifikace 500 položek jako pro rok 1998 a dále také s podrobnější klasifikací 3 000 položek. Genderový mzdový rozdíl byl o něco nižší při analýze s využitím podrobnější klasifikace, ale vzhledem k tomu, že šlo pouze o velmi malý rozdíl (zhruba 1,5 až 3 procentní body), a protože hrubší klasifikaci máme pro srovnání k dispozici ve všech sledovaných letech, využíváme všude v tabulkách pouze výsledky za hrubší klasifikaci 500 položek.¹⁶ Hodinová mzda je vypočítána vydělením celkové hrubé mzdy v daném čtvrtletí celkovým počtem odpracovaných hodin.¹⁷ Vzhledem k výše nastíněným podmínkám zaměstnání žen a nastavení rodinné politiky v České republice ze všeho nejvíce v těchto letech o zaměstnancích postrádáme informaci o rodičovství (Haar et al. 2006).

Pro naše účely mají tato data tři pozoruhodné a neobvyklé vlastnosti. 1. Všechny informace pocházejí z administrativních záznamů na pracovišti, ne tedy od jednotlivých zaměstnanců, což by mohlo být náchylné k chybám a zkreslením spojeným s vybavováním si minulosti. 2. Máme informace o téměř všech zaměstnancích v každé organizaci či jednotce. Abychom mohli porovnávat muže a ženy ve stejném zaměstnání a stejné organizaci, potřebujeme data o co největším možném počtu zaměstnanců. Pokud bychom měli pouze vzorek zaměstnanců, mohli bychom narazit na problém velmi malého počtu zaměstnanců v každé pracovní pozici a často pouze jednoho pohlaví, i když na dané pracovní pozici pracují obě pohlaví. V takovém případě by naše analýza nebyla možná. 3. Tato zaměstnanecká data s 500 a více zaměstnáními, stejně jako informace o typu vykonávané práce, jsou pro naši analýzu zcela vyhovující. Je to důležité proto, že srovnání žen a mužů musí být provedeno s ohledem na to, zda zaměstnanci vykonávají zhruba stejný typ práce.

Popis dat a hlavních proměnných je v tabulce 1 v rámci každého roku zaznamenán odděleně pro ženy a muže. I když je zde popsáno rozdělení zaměstnanců pouze na čtyři stupně dosaženého vzdělání, v regresní analýze využíváme dummy proměnné pro všech 14 vzdělanostních stupňů, které máme k dispozici.¹⁸ Ve spodní části tabulky 1 jsou různé míry integrace podle pohlaví, tedy zaměstnání, podniky a pracovní pozice, ve kterých pracuje alespoň jeden muž a jedna žena. Podíváme-li se na rok 2004, ze 3 877 podniků jich 3 632 zaměstnává obě pohlaví. Ale těch 235 úplně segregovaných podniků (které zaměstnávají pouze ženy nebo pouze muže) má pouze 1 751 zaměstnanců. Podobně 423 z 503 zaměstnání jsou integrována z hlediska pohlaví a těch 80 úplně segregovaných zaměstnání podle pohlaví zaměstnává pouze 26 428 zaměstnanců.

V tomto článku se soustředíme na změny, ke kterým došlo v období šesti let. Pro Českou republiku to bylo období sociální, ekonomické, institucionální a legislativní transformace, která se významně projevila ve všech oblastech života společnosti. Během tohoto období byl také Evropskou komisí pravidelně monitorován posun směrem k genderové rovnosti. Vzhledem k omezenému prostoru tohoto článku se zaměřujeme primárně na legislativní změny a ptáme se po jejich vlivu na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Jsme si vědomi toho, že transformace na všech dalších úrovních společnosti, nejen legislativní, měla v tomto období významný vliv na genderový mzdový rozdíl. Tento článek přináší jednu z úplně prvních analýz genderového mzdového rozdílu v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici v české sociologii a s důrazem na možný vývoj v čase ekonomicko-společenských změn. Výše popsané změny právního zakotvení rovnosti žen a mužů na trhu práce ovlivňovaly vývoj genderových nerovností i po roce 2004, kdy naše analýza končí. Na zhodnocení vývoje po vstupu do EU se proto bude muset zaměřit další výzkum.¹⁹

Metody

Naši analýzu pomocí metody lineární regrese zahajujeme výpočtem mzdového rozdílu mezi muži a ženami na různých úrovních: celkový mzdový rozdíl a dále rozdíly uvnitř pracovišť, uvnitř zaměstnání (klasifikace zaměstnání OKEČ) a nakonec v rámci pracovních pozic (tak nazýváme kombinaci kategorie zaměstnání a podniku či jeho jednotky – pracoviště). Na té poslední úrovni již pracují ženy a muži ve stejném zaměstnání a na stejném pracovišti. To nám umožní ukázat průměrný mzdový rozdíl pro ženy a muže, kteří pracují na stejných pracovních pozicích v rámci souhrnu všech pracovních pozic integrovaných z hlediska pohlaví (resp. pozic, kde pracuje alespoň jeden muž a jedna žena). Využíváme také regresní modely s pevnými efekty, kde sledujeme vliv pracoviště (podniku), zaměstnání (horizontální či vertikální segregace) a pracovní pozice (kombinace pracoviště a zaměstnání), ve které muži a ženy pracují. Tyto modely odpovídají porovnávání rozdílů mezd pouze uvnitř pracoviště, v rámci zaměstnání a v rámci pracovní pozice.

Regresní modely jsme také odhadovali s kontrolovaným vlivem proměnných věk, odpracované hodiny, typ (kolektivního versus individuálního) vyjednávání v podniku a náročnost práce (klasifikační stupně). Tyto výsledky zde neuvádíme, protože tyto proměnné nebyly sledovány v každém roce, který analyzujeme, a jejich vliv na výši mzdového rozdílu byl zcela marginální. Pokud jde o proměnnou vzdělání, ta má sama o sobě jen velmi malý vliv na mzdový rozdíl, zřejmě také proto, že je již do značné míry obsažena v podrobné klasifikaci zaměstnání.

K výpočtu mezd žen jako procenta mzdy mužů používáme tento vzorec:

$$w_{(r,r)} = \frac{w_f}{w_m} \square 100 \quad (1)$$

Tabulka 2: Deskriptivní analýza: Mzdový rozdíl mezi muži a ženami celkově a v rámci zaměstnání, podniků a pracovních pozic integrovaných podle pohlaví.

	Sloupec 1	Sloupec 2	Sloupec 3	Sloupec 4
	celkově	podíly v rámci:		
		podniku	zaměstnání	pracovní pozice*
Panel A – 1998				
Podíl mezd	0.73	0.78	0.82	0.88
St. odchylka		0.11	0.12	0.17
N pozorování	742847	739061	720858	537913
Panel B – 2002				
Podíl mezd	0.73	0.79	0.80	0.88
St. odchylka		0.14	0.10	0.16
N pozorování	918742	916909	886387	658445
Panel C – 2004				
Podíl mezd	0.75	0.79	0.81	0.88
St. odchylka		0.14	0.11	0.16
N pozorování	1027391	1025640	1000963	738360

Legenda: * Pracovní pozice představují kombinaci typu zaměstnání a podniku či pracoviště.

kde w_f a w_m jsou průměrné mzdy žen (f) a mužů (m). Srovnání mezd žen a mužů pro pracovníky, kteří pracují v rámci jednoho podniku, je provedeno s využitím tohoto vzorce:

$$w_{(e,r)} = \frac{1}{N_{e(t)}} \sum_{e=1}^{N_{e(t)}} w_{e,r} \times 100 \quad (2)$$

kde $N_{e(t)}$ je počet pracovišť integrovaných podle pohlaví (kde pracuje alespoň jeden muž a jedna žena) a $w_{e,r}$ je průměrná mzda žen relativní mzdě mužů na pracovišti e. Rozdíly mezd v rámci zaměstnání a pracovní pozice (stejně zaměstnání a stejný zaměstnavatel) jsou vypočítány stejným přístupem.

Regresní modely jsou odhadovány zvlášť pro každý rok s využitím vzorce:

$$\ln w_{ioe} = \alpha x_{ioe} + \eta_{oe} + \varepsilon_{ioe} \quad (3)$$

kde $\ln$ je přirozeným logaritmem, w_{ioe} je mzda individua i v zaměstnání o na pracovišti e, a x_{ioe} jsou kovariáty, včetně S_{ioe} , pohlaví individua, rovnající se 1 pro ženy a 0 pro muže. η_{oe} jsou pevné efekty (tj. dummy proměnné) zachycující jednotku pracovní pozice (nebo zaměstnání a pracoviště zvlášť podle toho, na co se zaměříme) a ε_{ioe} znázorňuje chybu.

Výsledky

Vzhledem k tomu, že zde nemáme prostor prezentovat všechny zajímavé výsledky, které jsme získali, soustředíme se pouze na ty, které ukázaly výrazné změny ve sledovaném rozdílu mezd.²⁰ V první části prezentovaných výsledků sledujeme mzdový rozdíl na jednotlivých úrovních deskriptivně, ve druhé části jsme se zaměřili na mzdový rozdíl podle typu vlastnictví podniku pomocí výše popsané metody lineární regrese.

Deskriptivní výsledky: Genderový mzdový rozdíl na jednotlivých úrovních (podnik, zaměstnání, pracovní pozice)
Tabulka 2 ukazuje v prvním řádku mzdový rozdíl mezi muži a ženami na čtyřech různých úrovních pro tři sledované roky – 1998, 2002 a 2004 – v každém z panelů A, B a C.

První sloupec představuje celkový mzdový rozdíl: v letech 1998, 2002 a 2004 vydělávaly ženy v průměru 73, 73 a 75 % toho, co muži nebo o 27, 27 a 25 % méně. To je pouze malá změna dvou procent v celkovém mzdovém rozdílu ve sledovaném čase. Sloupce 2, 3 a 4 ukazují mzdový rozdíl na úrovni pracoviště, zaměstnání a pracovní pozice. Vidíme například, že když muži a ženy pracují na stejném pracovišti (v jednom podniku nebo jeho menší jednotce), ženy vydělávaly v průměru 78, 79 a 79 % toho, co muži v letech 1998, 2002 a 2004. Výsledky v tabulce 2 ukazují, že v roce 2004 byl celkový mzdový rozdíl 25 % redukován na 21 %, když porovnáváme ženy a muže pracující na stejném pracovišti (ve stejném podniku), na 19 % – když porovnáváme ženy a muže, kteří pracují ve stejném typu zaměstnání a na 12 %, když porovnáváme ženy a muže, kteří pracují na stejné pracovní pozici. Výsledky pro roky 1998 a 2002 jsou velmi podobné. To znamená, že největší je vliv segregace zaměstnání podle pohlaví a následuje vliv konkrétního podniku.

Druhý řádek v tabulce 2 ukazuje standardní odchylky mzdových rozdílů. Například ve třetím sloupci v panelu C (rok 2004) udává standardní odchylka 0,11, že v typech zaměstnání, která jsou integrována podle pohlaví, existuje variabilita mzdového rozdílu na úrovni zaměstnání.

Třetí řádek v tabulce 2 zobrazuje počet pozorování, tedy počet žen a mužů, ze kterého byly mzdové rozdíly v prvním řádku vypočítány. Pro rok 2004 v prvním řádku máme informaci o celkovém mzdovém rozdílu o 1 027 391 pracovnících. Ve druhém řádku máme 1 025 640 pracovníků. Je to proto, že 1 751 pracovníků pracuje pouze na pracovištích, která zaměstnávají pouze ženy nebo pouze muže. Ve třetím řádku pro zaměstnání máme 1 000 963 zaměstnanců,

Tabulka 3. Lineární regresní analýza: Vliv pohlaví na přirozený logaritmus mezd zvlášť podle typu vlastnictví podniku včetně pevných efektů zaměstnání, podniku a pracovní pozice vyjádřený regresními koeficienty.

	Celkově	Typ vlastnictví				
Pevné efekty		Soukromé	Družstevní	Státní	Zahraniční	Mezinárodní
Panel A – 1998						
bez kontroly	-30	-31	-39	-28	-25	-36
Podnik	-23	-25	-31	-24	-01	-25
Zaměstnání	-20	-20	-19	-19	-09	-21
Pracovní pozice*	-14	-16	-15	-17	-11	-20
Panel B – 2002						
bez kontroly	-28	-28	-21	-29	-34	-30
Podnik	-22	-23	-16	-20	-23	-22
Zaměstnání	-22	-22	-14	-16	-19	-20
Pracovní pozice	-14	-15	-12	-11	-12	-14
Panel C – 2004						
bez kontroly	-26	-27	-21	-24	-36	-28
Podnik	-21	-23	-16	-18	-23	-23
Zaměstnání	-21	-21	-14	-15	-20	-19
Pracovní pozice	-13	-14	-11	-10	-13	-13

Poznámka: V roce 1998 zhruba u poloviny pozorování z roku 1998 chybí informace o typu vlastnictví a tato část souboru má velmi významný genderový mzdový rozdíl.

Legenda: * Pracovní pozice představují kombinaci typu zaměstnání a podniku či pracoviště. Regresní koeficienty v tabulce vyjadřují zhruba mzdový rozdíl mezi muži a ženami resp. informaci o tom, o kolik je mzda žen nižší oproti mzdě mužů na jednotlivých úrovních zkoumání. Přesný mzdový rozdíl v % dostaneme když umocníme regresní koeficient v tabulce a odečteme 1 např. $\exp(-.11) - 1$ a pak vynásobíme 100 = 10,4 % nebo $\exp(-.36) - 1$ x 100 = 30 %.

protože 26 428 zaměstnanců pracuje v typech zaměstnání, která obsahují pouze ženy nebo pouze muže. A konečně ve čtvrtém řádku máme 738 360 zaměstnanců, protože 289 031 zaměstnanců pracuje na pracovních pozicích, kde pracují pouze ženy nebo pouze muži. Tedy v roce 2004 pracovalo 28,1 % zaměstnanců na pracovních pozicích zaměstnávajících pouze jedno pohlaví. Je zajímavé, že v míře segregace podle pohlaví, kterou měříme jako procento zaměstnanců pracujících v zaměstnáních nebo na pracovních pozicích úplně segregovaných podle pohlaví, nedošlo mezi lety 1998 a 2004 k žádné významné změně.

Výsledky regresní analýzy podle typu finanční kontroly podniku a na jednotlivých úrovních: podnik, zaměstnání, pracovní pozice

V úvodu jsme hovořili o ideologii rovnosti a nivelizaci mezd v období státního socialismu jako jedné z hlavních hodnot tehdejší ekonomiky. Pozůstatky této hodnoty je možné po transformaci ke kapitalismu nalézt nejspíše v sektorech a podnicích veřejného sektoru, se státním vlastnictvím nebo se sdíleným vlastnictvím s většinovým podílem státu. V tabulce 3 tedy ukazujeme mzdové rozdíly pro každý typ finanční kontroly a výsledky regresní analýzy s přirozeným logaritmem hodinového výdělku jako závislou proměnnou. Každý koeficient může být interpretován jako hrubý proporční rozdíl v ženských a mužských mzdách tak, že koeficient -.11 zhruba znamená, že ženy v průměru vydělávají o 11 % méně než muži nebo podrobněji o 10,4 $\exp(-.11) - 1$ % méně.

Každý ze sloupců odpovídá různému typu finanční kontroly: všechny typy (sloupec 1, stejné jako sloupec 1 v tabulce 2), soukromé vlastnictví (sloupec 2), družstevní vlastnictví (sloupec 3), státní vlastnictví (sloupec 4), zahraniční vlastnictví (sloupec 5) a mezinárodní finanční kontrola (sloupec 6).

Zaměříme se zde na rok 2004 a vyzdvihneme pouze hlavní změny mezi sledovanými roky.

Mzdové rozdíly na všech úrovních, to je celkové, v rámci organizací (pracovišť), v rámci typů zaměstnání a v rámci pracovních pozic, jsou nejmenší v organizacích ve státním a družstevním vlastnictví. To není překvapující vzhledem k tomu, že v tomto typu organizací dochází stále k největší mzdové regulaci. Na úrovni pracovní pozice – muži a ženy pracující ve stejném zaměstnání u stejného zaměstnavatele (na stejném pracovišti) – vydělávají ženy o 11 a 10, přesněji o 10,4 % a 9,8 %²¹ méně než muži v družstevních a ve státních organizacích. Tyto rozdíly klesají na 9 a 6 % při využití podrobnější klasifikace zaměstnání (tyto výsledky nejsou obsaženy v tabulce).

Největší genderový mzdový rozdíl na úrovni 30 % můžeme nalézt v podnicích se zahraničním vlastníkem, následují mezinárodní a soukromé firmy. Tyto tři typy vlastnictví mají mzdový rozdíl na úrovni pracovní pozice zhruba 10 %, což je pak již téměř shodné s dalšími typy finanční kontroly podniku. Znamená to, že ženy pracující na stejné pracovní pozici u stejného zaměstnavatele jako muži vydělávají v průměru o 10 % méně.

Důležité je upozornit na výsledek, který zde nemáme prostor podrobně prezentovat. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami není redukován, pokud kontrolujeme vliv proměnných věk, vzdělání, odpracované hodiny, kolektivní smlouvu a tarifní stupně

Roky 2002 a 2004 jsou velmi podobné. Ve srovnání s rokem 1998 pozorujeme tři hlavní změny:

1. určité snížení mzdového rozdílu v družstevním vlastnictví, což znamená, že došlo ke snížení segregace podle pohlaví na úrovni podniků a typů zaměstnání;
2. snížení mzdových rozdílů na úrovni zaměstnání a pracovní pozice ve státních podnicích;

3. snížení v mzdovém rozdílu na úrovni pracovní pozice v mezinárodních firmách.

Štěpán Jurajda (2003) využil stejný typ dat firmy Trexima ke zkoumání mzdového rozdílu v České republice a na Slovensku v prvním čtvrtletí roku 1998. To bylo dva roky před tím, než vstoupily právní úpravy rovného odměňování v platnost (Jurajda 2003: 200). Jurajdovy výpočty nejsou zcela identické s našimi, ale na úrovni pracovní pozice on spočítal mzdový rozdíl 9,8 % ve veřejném sektoru a 18,1 % v soukromém sektoru (Jurajda 2003: 211).

Závěry a diskuse

Analýza dat organizací o jednotlivých zaměstnancích v letech 1998, 2002 a 2004 nám přinesla několik hlavních zjištění:

1. Mezi obdobím přijetím legislativy a po přijetí, upravující rovné odměňování žen a mužů, nedošlo k žádným výrazným změnám v genderovém mzdovém rozdílu na žádné ze sledovaných úrovní, a to ani pokud jde o ženy a muže pracující na stejné pracovní pozici (stejně zaměstnání u stejného zaměstnavatele).

2. Horizontální segregace zaměstnání podle pohlaví a vertikální segregace pracovních pozic podle pohlaví, když využijeme podrobnější klasifikaci zaměstnání v roce 2002 a 2004, vysvětluje významnou část mzdového rozdílu. Segregace organizací podle pohlaví vysvětluje pouze určitou menší část mzdového rozdílu.

3. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou nižší na většině sledovaných úrovní ve státem vlastněných podnicích a družstevních podnicích.

4. Osobní charakteristiky, jako je věk, vzdělání, ale i praxe u stejného zaměstnavatele, vysvětlují pouze velmi málo z celkového mzdového rozdílu.

Můžeme konstatovat, že zavedení legislativy genderové rovnosti a rovného odměňování žen a mužů nevyústilo ve snížení mzdového rozdílu. Ženy stále vydělávají významně méně než muži, i když pracují ve stejném zaměstnání a pro stejného zaměstnavatele. Lhostejnost k mezinárodním úmluvám a konvencím přetrvává na české politické scéně již z období před rokem 1989, a to tentokrát v podobě formálního přístupu k nově zaváděné legislativě jako podmiňce pro vstup do EU.

Pro genderový mzdový rozdíl je důležité to, zda člověk pracuje ve státem regulovaném sektoru trhu práce. Podniky ve státním vlastnictví vykazují nejnižší mzdový rozdíl mezi muži a ženami.

Tyto výzkumné výsledky potvrzují podobná zjištění o přetrvávání nebo dokonce nárůstu diskriminace na základě pohlaví na českém trhu práce během přechodu a po přechodu od plánované k tržní ekonomice (Pollert 2003). V roce 1995 vyjádřilo 27 % žen svou zkušenost se znevýhodněním v práci a toto číslo narostlo až na 40 % v roce 2003.²² Na druhou stranu to, že mzdový rozdíl zůstal nezměněn, můžeme považovat i za pozitivní výsledek v kontextu sledovaného období, které začalo ekonomickou krizí a tržními reformami v roce 1998 a v následujících letech po-

kračovalo velkým nárůstem nezaměstnanosti. To vše bylo doprovázeno pouze formálním přenesením legislativy rovného odměňování žen a mužů, aniž by byla vytvořena jakákoli prováděcí opatření. Z tohoto hlediska se může výše naznačený nárůst reflektované diskriminace jevit jako zvyšující se genderová senzitivita české populace.

Naše analýza zcela jistě trpí nedostatkem proměnných. Jedním problémem je to, že jsme neměli přesná a srovnatelná data ze sledovaných let o přesčasových hodinách. Skutečnost, že muži odpracují v průměru více přesčasů než ženy (a přesčasové hodiny jsou placeny výše), může vysvětlovat část mzdového rozdílu, i když zřejmě pouze malou. Je však zároveň potřeba upozornit na to, že i ty části mzdového rozdílu, které jsme schopni vysvětlit dostupnými proměnnými, v sobě skrývají určitý důsledek nerovného zacházení či genderové diskriminace. Nelze tedy hovořit o tom, že pouze „nevysvětlená“ část (reziduum) mzdového rozdílu bude nejspíše způsobena diskriminací, ale všechny proměnné, které do analýzy vstupují, jsou do značné míry genderované. My jsme se však v tomto textu zaměřili na genderový mzdový rozdíl při odměňování stejné práce či práce stejné hodnoty pro stejného zaměstnavatele, resp. na stejné pracovní pozici.

Ještě důležitější než rozdíl v přesčasech mezi muži a ženami je však zřejmě chybějící informace o rodičovství (zejména mateřství) a počtu dětí. Mateřství hraje pro postavení žen na trhu práce velmi významnou roli, což je dáno z velké části vývojem rodinné politiky směrem k hodnotám familialismu. Ukázali jsme, že v mezinárodním srovnání je vliv mateřství na ženskou pracovní pozici v České republice nejvyšší ze všech zemí EU. Navíc velmi dlouhá rodičovská dovolená ústí v genderové nerovnosti včetně mzdových nerovností po návratu žen ze tříleté rodičovské dovolené ve srovnání s muži, kteří většinou žádnou významnou přestávkou v pracovní dráze neprocházejí. Kdybychom měli data o rodinném stavu a rodičovství, zřejmě by tak bylo možné vysvětlit určitou část genderového mzdového rozdílu i na úrovni srovnání žen a mužů pracujících na stejné pracovní pozici. Pak bychom byli schopni odhadnout, jak velký je podíl vlivu rodičovství na celkové velikosti genderového mzdového rozdílu.

A zde se nabízí další vysvětlení spojené s historickou zkušeností se ženskou emancipací, která prosazovala shora právo a povinnost žen pracovat, aniž by jim pomohla se zátěží práce v domácnosti a péče o děti. České ženy nezažily žádný významný posun v rozdělení práce v domácnosti (Crompton et al. 2005) a trh práce je nejen penalizuje za jejich rodinné povinnosti, ale nastavuje jejich pracovnímu uplatnění stále nejistější podmínky. To také zřejmě přispělo k negativním postojům k legislativně zaváděné rovnosti, což nevytváří dobré podmínky k jejímu prosazování.

K tomu, abychom vysvětlili další velkou otázku, která v této souvislosti vyvstává, po souvislostech velkých rozdílů v genderovém mzdovém rozdílu mezi jednotlivými zeměmi střední a východní Evropy, které stejně jako Česká republika prošly státně socialistickou minulostí, bude potřeba dal-

ší srovnávací výzkum. Ten by se měl zaměřit na podobnosti a rozdíly v tomto regionu (v úrovni prosazování ideologie rovnosti a povinnosti pracovat v období socialismu; vývoj mzdové diferenciace a struktury trhu práce v 90. letech; dynamika míry nezaměstnanosti; opatření rodinné politiky; načasování ekonomických reforem a další).

Literatura

- Adamchik, V. A., Bedi, A. S. 2003. „Gender pay differentials during the transition in Poland.“ *Economics of Transition*, 11 (4): 697–726.
- Bielby, W. T., Baron, J. N. 1986. „Segregation within occupations.“ *American Economic Review* (Papers and Proceedings), 76: 43–47.
- Blau, F. D., Kahn, L. M. 2000. „Gender Differences in Pay.“ *Journal of Economic Perspectives*, 14: 75–99.
- Brainerd, E. 2000. „Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union.“ *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (1): 138–162.
- Bretherton, Ch. 2001. „Gender Mainstreaming and EU Enlargement: Swimming Against the Tide?“ *Journal of European Public Policy*, 8 (1): 60–81.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis*, 33: 389–404.
- Čermáková, M. 1999. „Gender Differences Among Economically Active University Graduates“, *Czech Sociological Review* 7: 127–144.
- Čermáková, M. et al. 2000. *Relations and Changes of Gender Differences in the Czech Society in the 90's*. Praha: Institute of Sociology, Academy of Sciences of the Czech Republic.
- Clark, E. 2000. „The Role of Social Capital in Developing Czech Private Business.“ *Work, Employment & Society*, 14: 439–458.
- Crompton, R., Brockmann, M., Lyonette, C. 2005. „Attitudes, women's employment and the domestic division of labour.“ *Work, Employment & Society*, Vol. 19, No. 2, 213–233.
- Einhorn, B. 1993. *Cinderella Goes to Market. Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe*. London: Verso.
- England, P. 1992. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Fodor, E. 1997. „Gender in Transition: Unemployment in Hungary, Poland and Slovakia.“ *East European Politics and Societies*, 11 (3): 470–500.
- Fodor, E. 2002. „Smiling Women and Fighting Men: The Gender of the Communist Subject in State Socialist Hungary.“ *Gender & Society*, 16 (2): 240–263.
- Groshen, E. L. 1991. „The Structure of the Female/Male Wage Differential. Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work?“ *The Journal of Human Resources*, 26: 457–473.
- Grusky, D. B., Sørensen, J. B. 1998. „Can Class Analysis Be Salvaged?“ *American Journal of Sociology*, 103: 1187–1234.
- Haar, B., Steiber, N., Hartel, M., Wallace, C. 2006. „Household employment patterns in an enlarged European Union.“ *Work, Employment & Society*, 20 (4): 751–771.
- Hašková, H. 2005. „Czech Women's Civic Organising under the State Socialist Regime, Socio-economic Transformation and the EU Accession Period“. *Sociologický časopis/ Czech Sociological Review*, 41 (6): 1077–1110.
- Hašková, H., Křížková, A. 2008. „The Impact of EU Accession on the Promotion of Women and Gender Equality in the Czech Republic“ in S. Roth (ed.). *Gender Issues and Women's Movement in the European Union*. Oxford, UK: Berghahn Books (v tisku).
- Havelková, B. 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium.
- Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2008 Compendium*. 2008. European Commission. 2008.
- Jurajda, Š. 2003. „Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries“ *Journal of Comparative Economics*, 31: 199–222.
- Komise Evropských společenství 2005. *Working Together for Growth and Jobs. A New Start for the Lisbon Strategy*. COM2005. 24. (Dostupné na: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_en.pdf, navštíveno 12. 10. 2008)
- Křížková, A. 2006. „Nezájem pověřených. Přístup českých politiků a političek, úředníků a úřednic k otázkám genderové rovnosti.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7 (2): 37–41.
- Křížková, A. 2004. „Entre transition et stéréotypes de genre: les femmes tchèques sur le marché du travail“ *Transitions*, XLIV (1): 99–114.
- Kuchařová, V. 1999. „Women and Employment.“ *Czech Sociological Review*, 7 (2): 179–194.
- Mayer, K. U., Diewald, M., Solga, H. 1999. „Transitions to Post-Communism in East Germany: Worklife Mobility of Women and Men between 1989 and 1993.“ *Acta Sociologica*, 42 (1): 35–53.
- Muži a ženy na trhu práce. Reprezentativní šetření na vzorku 987 žen a mužů*. 1995. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Meyersson Milgrom, E. V., Petersen, T., Snartland, V. 2001. „Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S.“ *Scandinavian Journal of Economics*, 103 (4): 559–583.
- Pailhé, A. 2000. „Gender Discrimination in Central Europe during the Systemic Transition.“ *Economics of Transition*, 8: 505–535.
- Petersen, T., Morgan, L. A. 1995. „Separate and Unequal: Occupation–Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap.“ *American Journal of Sociology*, 101 (2): 329–365.
- Petersen, T., Snartland, V., Becken, L.-E., Olsen, K. M. 1997. „Within–Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap, The Case of Norway.“ *European Sociological Review*, 13 (2): 199–213.
- Plantenga, J., Renety, Ch. 2007. *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty Euro-*

- pean countries. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission.
- Pollert, A. 1995. „Women's Employment and Service Sector Transformation in Central Eastern Europe: Case Studies in Retail in the Czech Republic.“ *Work, Employment & Society* 9: 629–655.
- Pollert, A. 2003. „Women, work and Equal opportunities in post-Communist transition.“ *Work, employment and society*, 17 (2): 331–357.
- Reskin, B. 1993. „Sex Segregation in the Workplace.“ *Annual Review of Sociology*, 19: 241–70.
- Reskin, B. F., Roos, P. A. 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Roth, S. 2006. „Sisterhood and Solidarity? Organizing for Gender Issues and Women's Equality in the Enlarged European Union“, Paper presented at the *Gender, Citizenship and Participation Conference*, London School of Economics, March 23–24, 2006.
- Saxonberg, S., Sirovátka, T. 2006. „Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe.“ *Journal of Comparative Policy Analysis*, 8 (2): 185–202.
- Scott, J. W. 1988. *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press.
- Sørensen, A. B. 1996. „The Structural Basis of Social Inequality.“ *American Journal of Sociology*, 101 (5): 1333–1365.
- Večerník, J. 2007. „The Czech Labour Market: Historical, Structural and policy Perspectives.“ *Prague Economic Papers*, 2007 (3): 220–236.
- Večerník, J. 1996. „Earnings Disparities in the Czech Republic: The History of Equalisation.“ *Czech Sociological Review*, Vol. 4, No. 2: 211–222.
- Veřejné mínění o postavení žen na trhu práce, reprezentativní šetření na vzorku 1067 českých žen a mužů. 2003. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Wagnerová, A. 1996. „Emancipation and Ownership. To the discussion on the Lack of Conditions for the Rise of Feminism in Czechoslovakia before 1989.“ *Czech Sociological Review*, Vol. 4, 1: 101–108.

Poznámky

- 1** Práce na tomto článku byla podpořena projekty Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR (GA ČR 403/05/2474 a Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU (GA AV ČR IA700280804).
- 2** Zavedeným pojmem označujícím problematiku rozdílného odměňování žen a mužů je v angličtině gender wage gap. V češtině využíváme pojmu genderový mzdový rozdíl. Pojem gender zde využíváme v souladu s vymezením genderu Joan W. Scott jako označení hierarchických rozdílů mezi ženami a muži, zakořeněné v sociálních institucích i sociálních praktikách. Scott považuje gender za „základní element sociálních vztahů založený na vnímaných rozdílech

mezi pohlavími“ a navrhuje využití tohoto konceptu pro sociální analýzu mocenských vztahů [Scott 1988: 42]. I když i koncept pohlaví je předmětem společenské konstrukce, je stále považován za vhodnější pro vyjádření proměnné, která vstupuje do statistické analýzy. Proto také v tabulkách a jejich popisu využíváme pojmu pohlaví. Pojem gender však upozorňuje na hlubší strukturu vzájemně provázaných faktorů a vztahů, které mají vliv na rozdílné odměňování žen a mužů. A v tomto smyslu využíváme pojmu genderový mzdový rozdíl, abychom upozornili na to, že nejde o jednoduchou kalkulaci s proměnnou pohlaví, ale o mocenský systém, kde je genderován jak samotný mzdový rozdíl, tak i všechny jednotlivé proměnné, které ho vysvětlují, které k němu přispívají nebo ho naopak zmírňují.

3 Společné cíle Evropské strategie sociálního začleňování sociální ochrany viz: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2006/objectives_cs.pdf a společné indikátory sociálního začleňování a sociální ochrany viz: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/common_indicators_en.htm (naposledy navštíveno 12. 10. 2008).

4 Analýza tohoto typu dat byla dosud prováděna pouze ve Spojených státech amerických, ve Skandinávii a v několika dalších zemích západní Evropy. Problémem je dostupnost dat o jednotlivých zaměstnancích. Šetření podobná těm, která provádí firma Trexima, probíhají pouze v několika dalších zemích střední a východní Evropy a začala mnohem později než v ČR (např. Slovinsko či Maďarsko).

5 I když ČR podala oficiální přihlášku do EU v roce 1996, předstupní období definujeme jako období 1998–2004, protože v té době probíhalo vyjednávání o vstupu do EU.

6 Data jsou z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), který řídí MPSV a provádí firma Trexima každé čtvrtletí od roku 1992.

7 V Československé socialistické republice bylo zaměstnání povinné pro všechny (s výjimkou matek malých dětí) a oficiálně tedy neexistovala nezaměstnanost. Od roku 1962 do roku 1989 nepracovat znamenalo trestný čin. Tento model trhu práce představoval sice vysokou jistotu pracovního místa, ale velmi nízkou produktivitu práce.

8 Plán vytvořit široce dostupné služby pro domácnost nebyl nikdy ve státně socialistické společnosti realizován.

9 V roce 1994 tvořil podíl žen na celkové pracovní síle 44 % a ten se nesnížil pod 43 % během celé další dekády. I v roce 2004 a v roce 2007 tvořily ženy 43 % všech zaměstnaných (Trh práce v České republice v letech 1993–2007).

10 Pouze asi 8 % žen (a asi 2 % mužů) pracuje v ČR na zkrácený úvazek ve srovnání se zhruba třetinou žen, které jsou takto zaměstnány v některých západoevropských zemích (např. Německo, Holandsko a Velká Británie).

11 V roce 2006 byl průměr EU 13,6. Tento indikátor má rozptyl od negativních hodnot v Portugalsku (-3,9) a Slovinsku (-5,5), přes nízké kladné hodnoty v Dánsku (3,4) a Holandsku (8,1) až po země s vyššími hodnotami, jako je Velká Británie (21,3), Německo (26,5) a Maďarsko (33,6) (Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2008).

12 Srovnatelná data hrubých hodinových výdělků, která poskytuje EUROSTAT, odhadují průměr EU25 na 15 procentních bodů v roce 2006. Největší genderový mzdový rozdíl je na Slovensku a v Německu (22) a nejmenší v Belgii (7), ve Slovinsku a Portugalsku (8), které náleží Maďarsko (11) a Polsko (12) (Eurostat 2007).

13 Právní systém státního socialismu v Československu nikdy nezavedl princip rovného odměňování žen a mužů. Tento princip existoval pouze na úrovni ideologických proklamací.

14 Důkazem toho jsou např. politické dokumenty a programy (Národní akční plán zaměstnanosti nebo Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti žen a mužů, které vláda publikuje každoročně od roku 1998), kde je genderový mzdový rozdíl uváděn jen ve velmi obecném kontextu rovnosti na trhu práce nebo rovných příležitostí žen a mužů.

15 Informační jednotky šetření tvoří ekonomické jednotky s 10 a více zaměstnanci. Šetření je vyčerpávající pro ekonomické jednotky s 1000 a více zaměstnanci a šetření na kvótním výběrovém vzorku (podle sektoru, velikosti organizace a regionu) probíhá u jednotek s 10 až 999 zaměstnanci. Oporu výběru tvoří registr ekonomických subjektů Českého statistického úřadu.

16 Tabulky, které ukazují výpočty na podrobnější klasifikaci zaměstnání, jsou dostupné na vyžádání.

17 I když tato hrubá mzda kombinuje mzdu vydělanou v řádné pracovní době i za přesčasové hodiny a není to tedy vzhledem ke zvýšené sazbě za přesčasové hodiny reprezentativní, poté co jsme analýzu omezili na zaměstnance, kteří odpracovali týdně mezi 30 a 40 hodinami, tedy pracující na plný úvazek bez přesčasů, došli jsme k podobným výsledkům. Neměli jsme však přesnou informaci o tom, kolik odpracovaných hodin je placeno jako řádné a kolik jako přesčasové, resp. jakou sazbou.

18 A) bez vzdělání; nedokončený 1. stupeň základní školy; B) neúplné základní vzdělání; dokončený 1. stupeň základní školy; C) základní vzdělání; jednoletá a dvouletá praktická škola; D) nižší střední vzdělání; tříletá příprava v praktické škole; E) nižší střední odborné vzdělání; vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť; H) střední odborné vzdělání s výučním listem; absolventi nematuritních vzdělávacích programů poskytujících výuční list, s výjimkou programů uvedených v bodě E; J) střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu; absolventi středních nematuritních vzdělávacích programů neposkytujících výuční list; K) úplné střední všeobecné vzdělání; L) úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou; absolventi vzdělávacích programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOŠ pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou; M) úplné střední odborné vzdělání s maturitou, bez vyučení; absolventi vzdělávacích programů ukončených maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodě L; pomaturitní studium kvalifikační; N) vyšší odborné vzdělání; absolventi vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační

a inovační; R) bakalářské vzdělání; vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol; T) vysokoškolské vzdělání; absolventi magisterských (tj. i inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol; V) vysokoškolské doktorské vzdělání; vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova.

19 Analýza, kterou zde prezentujeme, přináší důležité výsledky o genderových mzdových rozdílech v období před vstupem ČR do EU. Jistě by bylo zajímavé mít data nejen novější, zachycující období po vstupu do EU, ale také data před průběhem transformace nebo v průběhu transformace společnosti na začátku 90. let. Starší data na úrovni zaměstnanců neexistují, protože společnost Trexima začala s pravidelným šetřením až v roce 1996, a to ještě ve velmi omezené struktuře dat. Data ve struktuře potřebné pro regresní analýzu genderového mzdového rozdílu nejsou veřejně dostupná a jejich získání předcházelo vyjednávání v rámci mezinárodního týmu. Děkujeme firmě Trexima za spolupráci při anonymizaci dat a za jejich poskytnutí. Vzhledem ke zpoždění, v jakém jsou prezentována agregovaná data sbíraná dalšími institucemi (např. EUROSTAT či Český statistický úřad), považujeme přístup k datům o jednotlivých zaměstnancích z let 1998–2004 za vědecky přínosný i pro současnost. To platí zejména v situaci, kdy naše analýza je jednou z úplně prvních v české sociologii, které nevycházejí pouze z agregovaných dat.

20 Tabulky znázorňující vliv proměnných, jako je věk, vzdělání či náročnost práce, můžeme poskytnout na vyžádání.

21 Procenta vyjadřující mzdový rozdíl v tomto případě dostaneme, když umocníme regresní koeficient v tabulce a odečteme 1, např. $[\exp(-.11) - 1]$ a pak vynásobíme 100 = 10,4 % nebo $[\exp(-.36) - 1] \times 100 = 30$ %.

22 Data jsou z výzkumu Muži a ženy na trhu práce 1995 a Veřejné mínění o postavení žen na trhu práce (2003). Sociologický ústav AV ČR.

PhDr. Alena Křížková, Ph.D., je vědeckou pracovnící a vedoucí oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Zabývá se genderovou strukturou trhu práce, genderovými vztahy v organizacích, managementu a podnikání. V současnosti řeší projekt „Procesy a zdroje genderových nerovností v pracovních drahách žen v souvislosti s proměnou české společnosti po roce 1989 a členstvím ČR v EU“ (Grantová agentura AV ČR) a působí jako expertka pro genderovou rovnost a gender v sociálním začleňování pro Evropskou komisi.

Andrew M. Penner, Ph.D., získal titul Ph.D. na oddělení sociologie na Kalifornské univerzitě v Berkeley a v současnosti je asistentem na oddělení sociologie na Kalifornské univerzitě v Irvine. Ve svém výzkumu se zabývá genderovými nerovnostmi na trhu práce a ve vzdělávacím systému. Je za-

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 vědeckým

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. Kallenberg má flexibilita své negativní dopady nejen na pracovníky, ale také na samotné firmy, které se snaží zvy-