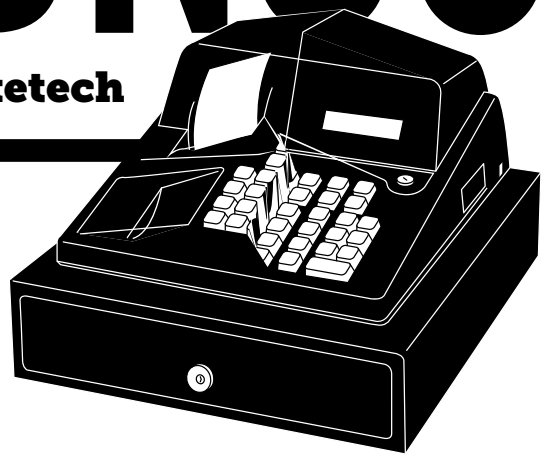
ŽENY ZA POKLADNOU



Pracovní podmínky žen v supermarketech

TOMÁŠ BEK

MAREK ČANĚK

ĽUBICA KOBOVÁ

PETR KUČERA

LUCIE TRLIFAJOVÁ

multikulturní centrum praha

OBSAH

5 **PODĚKOVÁNÍ**

6 **ÚVOD**

10 **METODOLOGIE**

14 **ROZVOJ MALOOBCHODU A JEHO SITUACE DNES**
- Internacionalizace maloobchodu po roce 1989
- Situace v maloobchodu dnes

22 **KDO PRACUJE JAKO POKLADNÍ**
- Dlouhodobý trend genderové segregace práce v obchodě
- Vstup do povolání pokladní
- Závěr

32 **JAK VYPADÁ PRÁCE POKLADNÍCH**
- Funkční flexibilita a utváření univerzální pracovnice
- Organizace pracovního času a typu úvazků
- Částečné stírání rozdílu mezi kmenovými a periferními pracujicími
- Emoční práce
- Závěr

58 **NÍZKÁ ODMĚNA ZA PRÁCI A JEJÍ DŮSLEDKY**
- Srovnání mezd v obchodě se mzdami v národním hospodářství
- Co tvoří nízké mzdy a jak jsou hodnoceny
- Jak si vydělat více
- Když mzdy nestačí
- Závěr

74 **KOMBINACE PRACOVNÍHO, RODINNÉHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA**
- Vzájemné ovlivňování sfér života
- Neformální politika „slaďování" na pracovišti
- Rodina a manželství jako ekonomické instituce
- Jak v konceptu a politikách slaďování zohledňovat nízkopříjmové skupiny
- Závěr

86 **ZÁVĚR**

91 **LITERATURA**

102 **PŘÍLOHY**
- Seznam prodavaček a pokladních
- Seznam institucionálních aktérů

104 **O AUTORKÁCH A AUTORECH**

105 **O ORGANIZACÍCH**

SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A SCHÉMAT

Graf 1, str. 19: Počet obchodů s potravinami a smíšeným zbožím v ČR podle prodejné plochy (2000–2016)

Graf 2, str. 21: Tržby maloobchodních firem v ČR (2015, resp. finanční rok 2014/2015)

Graf 3, str. 21: Meziroční nárůst tržeb maloobchodních firem v ČR podle tržeb (2015, resp. finanční rok 2014/2015)

Graf 4, str. 25: Vývoj zaměstnanosti žen a mužů a zaměstnanosti žen ve vybraných odvětvích (1993–2014; v tis.)

Graf 5, str. 25: Věkové rozložení zaměstnaných osob v odvětví Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží

Graf 6, str. 34: Vývoj počtu částečných a krátkodobých úvazků v ČR (2008-2014)

Graf 7, str. 34: Vývoj počtu dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti v ČR (2009–2013)

Graf 8, str. 61: Srovnání výše mezd na vybraných pozicích v obchodě v ČR (2015)

Tabulka 1, str. 54: Příklady forem zaměstnávání a segmentace pracovní síly v maloobchodě

Schéma 1, str. 43: Příklady uspořádání pracovní doby rozvrhnuté do dvou týdnů

PODĚKOVÁNÍ

Rádi a rády bychom poděkovali všem ženám, které s námi mluvily o své práci a životě. Jsme rovněž vděční za možnost opakovaně mluvit se zástupkyněmi a zástupci odborových svazů sdružujících pracovníky a pracovnice různých obchodních řetězců (Odborový svaz pracovníků obchodu, Nezávislé odbory Tesco) a také s inspektorkami Státního úřadu inspektorátu práce. Zajímavé podněty, které přispěly k realizaci výzkumu a napsání této zprávy, nám poskytli také další účastnice a účastníci pracovních setkání a veřejných akcí zorganizovaných v průběhu výzkumného projektu.

Za pečlivou práci na právní analýze práv zaměstnankyň v nízkopříjmových a nekvalifikovaných profesích v oblasti obchodu, která – věříme – najde praktické využití v podobě letáku distribuovaného pracujícím v obchodních řetězcích, děkujeme Janě Koukalové.

Vasilu Artamonovi patří velké dík za grafické provedení této zprávy, letáku pro pracující a dalších doprovodných materiálů. Jeho grafické provedení ukazuje, že i pokladny – a s nimi snad také pokladní – jsou plné vzdoru.

ÚVOD

Při sociální analýze dnešní české společnosti možno jen stěží nadhodnotit roli postsocialistické transformace. S přechodem od plánované ekonomiky ke kapitalistické trhové ekonomice se z českého národního hospodářství začínají postupně vytrácet mnohé průmyslové podniky. Podobně jako v jiných částech světa jsou postupně nahrazovány firmami podnikajícími v sektoru služeb. Tato proměna rozhodně neznamená zánik průmyslu, vytvořila však prostředí pro růst nových druhů společností. Tyto změny jsou zřetelné například v Praze, v jiných částech Česka naopak došlo k rozvoji průmyslu.

S částečnou deindustrializací ekonomiky však nepřichází jen nové firmy a nevytváří se jen nové druhy podnikání. Podle mnohých autorů a autorek (např. Kalleberg 2003, Vosko, MacDonald, Campbell 2009, Vosko 2010) dochází i k zásadní proměně pracovního trhu a povahy práce vůbec. Jinými slovy, nemění se jen ekonomické zaměření společností, mění se i způsoby, jakými se organizuje práce a podoba, jakou práce nabývá. V jádru těchto změn je z pohledu zaměstnanců a zaměstnankyň prekarizace práce a s ní spojený růst nejistoty. Uvedené autorky a autoři upozorňují na to, že nastalé změny se týkají ve zvýšené míře špatně placených a málo prestižních povolání a dopadají tak častěji na ženy, příslušníky a příslušnice etnických menšin a migrantky a migranty.

Výše popsané trendy jsou dobře vidět na situaci v hypermarketech a supermarketech.[1] Ty do České republiky začaly postupně přicházet na sklonku 90. let a rychle se jim podařilo ovládnout trh s potravinami. Nadnárodní společnosti, provozující supermarkety a hypermarkety, do České republiky přichází díky přímým zahraničním investicím a přináší vlastní organizační praktiky a principy. Obchodní řetězce se dlouhodobě řadí mezi největší zaměstnavatele. Supermarkety se navíc staly naprosto běžnou součástí naší každodennosti. Nakupovat do nich chodí většina populace. Studie společnosti Incoma (2015) například ukazuje, že pouze 13 % českých domácností dalo před nákupními řetězci přednost malým potravinovým prodejnám.

1 Spilková (2012: 31–32) podrobně vysvětluje rozdíly mezi existujícími formáty obchodů. Supermarket je prodejna se širokým výběrem potravin, hypermarket má ale velký výběr nepotravinářského zboží, i když v jeho tržbách potraviny převažují. Proto budeme ve zprávě taky souhrnně o supermarketech a hypermarketech mluvit jako o obchodních řetězcích s převahou potravinářského zboží. Dále, zatímco prodejní plocha supermarketů je od 400 do 2 500 m2, prodejní plocha hypermarketů je minimálně 2 500 m^2 a vyšší.

Prodejny obchodních řetězců jsme vybrali proto, abychom lépe porozuměli obecnějším proměnám práce a její organizace. Budeme se snažit nejenom popsat, jakou má práce v supermarketech podobu, ale pokusíme se i odhalit příčiny, které za tím stojí.

Charakteristika proměn této práce by nebyla úplná, kdyby se nezaměřila na jeden z definičních aspektů práce pokladních a prodavaček[2] – a tou je faktické ztotožnění tohoto zaměstnání se ženami. Práce v supermarketech a hypermarketech je genderově segregovaná. To nám může poskytnout vhled do procesu prekarizace, o kterém někteří autoři (Standing 1989, 1999) tvrdí, že je ovlivňován procesem feminizace globálního trhu práce. Zároveň s tím, jak se globálně zvyšuje podíl žen na pracovní síle, přizpůsobuje se i práce očekáváním spjatým s prací žen (např. tomu, že bude jen doplňkovým příjmem).

Proměny spojené s prací se však neodráží jen v tom, jak trávíme svůj život v práci, mají i své mimopracovní dopady. Zhoršující se pracovní podmínky a prekarizace práce se zrcadlí i v celkové sociální reprodukci jednotlivců, jejich domácností a komunit. Podobně jako většina účastnic našeho výzkumu lidé žijí v partnerstvích, manželstvích, vychovávají děti, pečují o starší rodinné příslušníky – a zároveň mají placené zaměstnání. Proto nás také zajímá, jaké možnosti pečovat o sebe a své blízké mají prodavačky a pokladní, jakou dělbu práce v domácnosti proměny placené práce podporují a jakou možnost trávit čas se svými blízkými poskytují. V tomto smyslu předkládaný výzkum chce navázat na v Česku existující bohatý výzkum vztahů mezi rodinou a prací (např. Hašková, ed. 2014), který se však doposud až na výjimky nezabýval nízkopříjmovými skupinami žen.

Podobně tak politiky slaďování pracovního, rodinného a soukromého života, které mají minimalizovat konflikty mezi uvedenými sférami života, se spíše soustřeďovaly na ženy pracující v oblastech ekonomiky s průměrnými až nadprůměrnými příjmy. Často to jsou právě ženy pracující v těch samých nadnárodních společnostech, ve kterých pracují i účastnice našeho výzkumu. Jejich pracovní pozice,

2 Ve zprávě používáme pro pracovnice obchodních řetězců, které jsou v kontaktu se zákaznictvem, pojmenování „pokladní" a „prodavačky". Tyto pojmenování užíváme někdy synonymicky, jindy záměrně používáme pojmenování „pokladní", abychom ukázali převažující náplň práce dané komunikační partnerky. Slévání těchto pojmenování a jejich rozkolísanost může, jak uvidíme v kapitole Jak vypadá práce pokladních, poukazovat na funkční flexibilitu práce v obchodě.

uspořádání pracovního času a také odměna za vykonanou práci jsou však jen těžce srovnatelné.[3]

Cílem výzkumu bylo na příkladu zaměstnání žen v obchodě, specificky prodavaček, přispět k porozumění vzájemného podmiňování pracovních podmínek a sociální reprodukce u žen v nízkopříjmových a prekérních zaměstnáních. Zásadní otázky, které jsme si ve výzkumu kladly, se proto zaměřovali na charakter zaměstnání.

VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Klademe si následující výzkumné otázky:

- ***Jaký je charakter zaměstnání v obchodě na pozici pokladních? Do jaké míry lze mluvit o prekérní práci?***

- ***Jaké faktory utvářejí charakter těchto pozic? Jaká je organizační praxe maloobchodních řetězců?***

- ***Jaké to má dopady na postavení a zkušenost zaměstnankyň, které na těchto pozicích pracují? Jak tyto ženy kloubí práci s rodinným a soukromým životem?***

Výzkumná zpráva je strukturována tak, že začíná popisem příchodu nadnárodních obchodních řetězců a jejich současnou rolí. Následující kapitola se věnuje složení zaměstnanců a zaměstnankyň s důrazem na feminizaci práce v odvětví. Další kapitola je úvodem do konceptu prekérní práce, který je popsán především skrze různé formy flexibility zaváděné vůči zaměstnankyním a zaměstnancům. Proces dekvalifikace práce pokladních doplňuje na druhé straně popis emoční práce, jež je spojena se specifickými dovednostmi komunikace se zákazníky. Koncept prekarizace dále rozvíjí kapitola o nízkých mzdách prodavaček. Závěrečná kapitola se zaměřuje na otázky sociální reprodukce, konkrétně je o kombinaci pracovního, rodinného a soukromého života.

3 Právě proto není možné nevítat opětovné vzedmutí zápasu prodavaček za přijetí novely Zákona o státních svátcích, která by vytvořila podmínky pro omezení otevírací doby supermarketů a hypermarketů ve státní svátky (viz Holanová 2016). Jednou z argumentačních linií Odborového svazu pracovníků v obchodě, který se za přijetí novely významně zasazuje, je právě linie slaďování práce s rodinou, které by mělo být ve větší míře umožněno i prodavačkám.

METODOLOGIE

Přestože se téma prekarizované práce stalo předmětem několika výzkumů v oblasti základního (Tomášek, Dudová 2008, Dudová, ed. 2009, Sirovátka et al. 2009, Dudová, Hašková 2014, Ezzeddine et al. 2014) a aplikovaného (Svobodová et al. 2015, Martišková, Sedláková 2016) výzkumu, i nadále platí, že je pro české sociální vědy tématem relativně novým. Podobně je tomu i s otázkou zaměstnání v obchodě. Chybí zde systematické rozvíjení empirického studia i testování a rozvíjení již prověřených teorií. Vzhledem na uvedené výzkumy provedené v České republice a také na jejich podstatně větší množství provedené v zahraničí, nezačínali jsme v našem výzkumném úsilí „u prázdného stolu".

Pro náš výzkum jsme zvolili etnografickou metodu a nechali jsme se inspirovat Burawoyovou (1998) rozšířenou případovou studií. Rozšířená případová studie se zakládá na reflexivním přístupu. Namísto pozitivistického chápání objektivity založené na tzv. tvrdých datech přichází k závěrům na základě racionality teoreticko-kognitivních map, jejichž prostřednictvím uchopujeme svět. Reflexivní věda užívá několik dialogů, pomocí nichž dosahuje vysvětlování empirických fenoménů. Začíná dialogem mezi výzkumníkem, výzkumnicí a participantkou, participantem; tento dialog ukotvuje v druhém dialogu, dialogu mezi lokálními procesy a externími silami; který může být doplněn třetím dialogem, a to dialogem s teorií.

Tímto způsobem je možné dospět k závěrům formulovaným v modu rekonstruované objektivity, která vychází z pochopení procesu poznávání jako sociální praxe a z pochopení role sociálních hodnot v utváření vědění (Longino 1998).

Vedle deskripce pracovních podmínek a životní situace žen, se kterými jsme vedli rozhovory, usilujeme především o vysvětlení toho, jak tyto podmínky vznikají a jaké mají důsledky pro pracovní í osobní život pracujících. Jinými slovy, nechtěli jsme pouze popisovat. Snažíme se porozumět specifickým zkušenostem a problémům, kterým jsou nuceny čelit ženy pracující v oblasti maloobchodu, a také zrekonstruovat a pochopit podmínky, které tyto zkušenosti utvářejí.

VÝZKUMNÝ POSTUP A VÝZKUMNÍ METODY

ANALÝZA INTERNETOVÝCH MATEŘSKÝCH FÓR

V úvodní fázi výzkumu jsme analyzovali internetová fóra, sbírali statistická data a studovali teoretickou literaturu relevantní pro náš výzkum.

Analýza internetových mateřských fór sloužila k získání přehledu o tématech, kterými se zabývají ženy ve spojitosti

s prací. Analyzovali jsme výpovědi ze serverů emimino.cz a erodina.cz uveřejněné v období od dubna 2011 do července 2015. Přestože se jedná o úzce vymezené skupiny žen, které se na internetových fórech scházejí především proto, aby si vzájemně poskytovaly rady ohledně mateřství a příbuzných témat, jejich diskuse se také, i když spíše okrajově, věnují problematice práce a hledání zaměstnání v průběhu rodičovské dovolené nebo po jejím skončení. Internetová fóra nám umožnily zprostředkovat první kontakt a podívat se na situaci optikou těch, které práci pokladní a prodavačky vykonávají. Rozhovory a komentáře z mateřských fór jsme společně s teoretickou literaturou zabývající se maloobchodními řetězci využili k sestavení scénáře pro rozhovory.

STUDIUM TEORETICKÉ LITERATURY

Studium teoretické literatury bylo zaměřené na témata vynořující se z analýzy internetových fór a také na seznámení se se základní a aktuální literaturou v oblasti výzkumu práce v obchodě. Literatura se zabývala především těmito oblastmi: metodologie výzkumu, komparativní výzkum, etnografický výzkum, prekérní práce, zaměstnání v maloobchodě, historie zaměstnání v maloobchodě, management obchodu, flexibilizace práce, nízkopříjmová zaměstnání žen, slaďování pracovního, rodinného a soukromého života, pracovní migrace, vzdělávání pro práci v maloobchodě, porušování pracovních práv, organizování se pracujících za zlepšení pracovních podmínek a odměňování.

ANALÝZA STATISTICKÝCH DAT

Analýza statistických dat sloužila pro vytvoření rámcového opisu postavení odvětví maloobchodu v národním hospodářství, zaměstnanosti žen v obchodě a jejich odměňování. Zpracované statistiky jsou použity v textu výzkumné zprávy.

HLOUBKOVÉ POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY S PRACUJÍCÍMI

Jádro výzkumu tvořily kvalitativní rozhovory s pracujícími a s vybranými institucionálními aktéry. Rozhovory jsme realizovali od listopadu 2015 do dubna 2016. Hloubkové polostrukturované rozhovory s pracujícími se realizovali se třemi skupinami žen.

Hloubkové polostrukturované rozhovory s pokladními a prodavačkami, které jsou občankami České republiky, jsme realizovali s 8 ženami. Výzkumníkem byly komunikační partnerky oslovovány přímo na pracovišti a v jeho blízkém okolí. Rozhovoru se zúčastnily ženy, které pracovaly pro různé obchodní řetězce v Praze a Pardubicích. V těchto městech také žily.

Hloubkové polostrukturované rozhovory s pokladními a prodavačkami, které jsou občankami Ukrajiny, jsme realizovali se 7 ženami. Po neúspěšném získávání účastnic výzkumu prostřednictvím distribuce letáků na ubytovnách

a před kostelem, byly cizinky osloveny metodou sněhové koule přes dva vstupní kontakty zprostředkované pracovnicemi organizace, která poskytuje sociální a vzdělávací služby migrantkám a migrantům. Účastnice rozhovorů byly zaměstnankyně různých obchodních řetězců.

Polostrukturovaný rozhovor s nižším managementem jsme realizovali s 1 manažerkou pražského supermarketu.

Scénář hloubkového polostrukturovaného rozhovoru s pokladními a prodavačkami jsme sestavili s pomocí odborné literatury a informací z analýzy dat z internetových fór tak, aby umožnil zodpovězení výzkumních otázek. Příčiny prekarizace zaměstnání byly zjišťovány prostřednictvím rekonstrukce organizačních strategií obchodních řetězců, které mají za cíl efektivně organizovat pracovní sílu. Scénář rozhovoru se zaměřil na tyto oblasti: životní dráha, práce prodavačky, spokojenost s prací a ohodnocením, skloubení práce a rodiny, pracovní kolektiv, pracovní práva, zákazníci, nadřízení, profese pokladní, budoucnost. Scénář rozhovoru s pracujícími občankami Ukrajiny byl doplněn o problematiku pobytového statusu a migrační dráhy. Scénář rozhovoru se zástupkyní nižšího managementu prodejny se soustředil zejména na rekonstrukci organizačních strategií na prodejně.

POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY S INSTITUCIONÁLNÍMI AKTÉRY

Polostrukturované rozhovory s institucionálními aktéry jsme uskutečnili s osobami zastupujícími odborové svazy působící v oblasti maloobchodu a s inspektorkou práce. Rozhovory proběhly se dvěma odborovými svazy – Odborovým svazem pracovníků obchodu (OSPO, 13. 1. 2016, Praha) a Nezávislými odbory Tesco (NOT, 16. 12. 2015, Brno). Rozhovor s odbornicí na oblast pracovněprávních vztahů ze Státního úřadu inspekce práce proběhl 8. 4. 2016 v Plzni. Scénáře rozhovorů se odvíjely zejména od činnosti jednotlivých aktérů v obhajobě práv pracujících v maloobchodě a byly jim individuálně přizpůsobeny.

Rozhovory s pracujícími trvaly průměrně 1,5 hodiny, rozhovory s institucionálními aktéry trvali od 1 do 2,5 hodiny. Všechny rozhovory byly nahrávány a následně přepsány. Kódování a další analýza proběhla pomocí programu Atlas.ti.

Ve zprávě uvádíme citace z rozhovorů v upravené podobě:

... nedořečená věta

(...) vynechání části rozhovoru

[ ] vložení, které objasňuje předmět, o němž se mluví, nebo doplňuje slovo zlepšující plynulost výpovědi

Pro anonymizaci komunikačních partnerek používáme ve zprávě fiktivní jména. Přehled všech komunikačních partnerek – pracujících z oblasti obchodu a přehled rozhovorů s institucionálními aktéry jsou součástí Příloh na konci této zprávy.

ROZVOJ MALO-OBCHODU A JEHO SITUACE DNES

Práce pokladních a prodavaček je z hlediska chápaní hospodářské činnosti součástí terciárního sektoru, tj. sektoru služeb. Ještě úžeji je součástí maloobchodu, tj. typu „nákupu a prodeje nového a použitého zboží hlavně široké veřejnosti pro osobní spotřebu a využití v domácnostech. [Maloobchod] [j]e uskutečňován v obchodech, obchodních domech, stáncích, zásilkových domech, pouličními a podomními prodavači, spotřebními družstvy, aukčními domy atd." (ČSÚ 2009: 121). V našem výzkumu se zaměřujeme na práci prodavaček – pokladních pracujících v nespecializovaných obchodech s převahou potravin (třída CZ-NACE 47.11) a ve specializovaných prodejnách zaměřených na prodej potravin, nápojů a tabákových výrobků (třída CZ-NACE 47.2).

Jaký je vývoj tohoto odvětví? V meziválečném období se maloobchodní činnost odehrávala v tzv. jednotkových krámech vlastněných živnostníky, kterým konkurovaly tehdy nově vznikající obchodní domy. Poválečné znárodňování maloobchodu bylo ukončené v roce 1953 a zcela zrušilo soukromé vlastnictví v tomto sektoru. Maloobchod se rozdělil na státní a družstevní (Szczyrba 2005: 27–30). V potravinářském maloobchodu existovaly od roku 1952 dvě hlavní distribuční sítě potravin – ve městech působili státní podniky, na venkově spotřební družstvo Jednota (Franc 2014: 385). Pro další vývoj je významné, že v 60. letech ustupuje do té doby dominantní prodej za pultem a roste počet samoobsluh (Svobodová, Věžník, Hofmann 2013: 117).

Podle Szczyrby „byla nabídka maloobchodní vybavenosti ke konci 80. let velmi diferencována a tvořila kauzální základ pro soudobé parametry utváření maloobchodní sítě" (Szczyrba 2005: 30). Počet prodejen i organizace maloobchodu byly v centrálně plánované ekonomice nedostatečné a někdy i ne zcela logické (např. výstavba venkovských prodejen na úkor nedostatečné maloobchodní struktury na sídlištích). V roce 1987 převažovaly v maloobchodu potravinářské prodejny (57,8 % jednotek, 47,8 % prodejní plochy).

INTERNACIONALIZACE MALOOBCHODU PO ROCE 1989

K zásadní proměně maloobchodu došlo po roce 1989 spolu se změnou centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku kapitalistickou. Z geografického hlediska je možné rozlišit dvě období transformace maloobchodu v České republice (Szczyrba 2005). V první polovině 90. let docházelo k atomizaci maloobchodu do prodejních jednotek bez horizontální nebo vertikální kooperace. Mluvíme tedy nejen

o decentralizaci, ale i dekoncentraci, tedy rozdělení mezi velké množství malých subjektů (Bednář 2008: 7). Paralelně k nárůstu počtu provozoven ovšem docházelo i k jejich omezování a zavírání (zejména na venkově) a ke zmenšování průměrné velikosti prodejní plochy (Svobodová, Věžník, Hofmann 2013: 117–118). Od druhé poloviny 90. let nastupuje období internacionalizace odpovídající strategii otevírání české ekonomiky a její integraci do globálních struktur. I když se v maloobchodu v České republice rozvinul také tuzemský nezávislý obchod (Szczyrba 2005: 107), liberalizace a zejména globalizace ekonomiky vytvořila prostředí pro rychlý rozvoj zahraničních společností skrze akviziční aktivity a následnou organickou expanzi, jež nebyla zatěžována přísným regulatorním prostředím (Coe, Hess 2005: 461–462).

Působení zahraničních firem v českém prostředí není jednotné (Szczyrba 2005: 41). Uplatňují různé strategie: transnacionální strategie respektující zvláštnosti národních trhů, globální strategie nereflektující aktivně místní kulturní podmínky anebo multinacionální strategie, které se od dvou předchozích liší v prosazování menšího tlaku na národní trh. Szczyrba přisuzuje České republice výsadní postavení ve vztahu k nadnárodním firmám: „S určitou nadsázkou lze konstatovat, že v období ekonomické transformace 90. let 20. století představovala Česká republika ve středoevropském prostoru jakýsi 'testovací' maloobchodní trh pro nová území v zemích bývalého socialistického bloku. Stupeň koncentrace obchodu i zastoupení zahraničních firem na tuzemském trhu byly totiž od počátku vyšší než v sousedních zemích." (Szczyrba 2005: 41) Szczyrba navíc tvrdí, že v začátcích expanze zahraničních firem do České republiky si zde firmy téměř nekonkurovaly, ale území si v jistém smyslu rozdělily.

První zahraniční společnosti přicházejí na český trh již ve fázi atomizace, tedy období štěpení obchodních sítí na menší provozovny.[1] K zásadnímu rozvoji ale dochází po roce 1995 s nástupem internacionalizace maloobchodu, kdy dochází k budování síťových struktur („řetězců"). Postupně se rozvíjí supermarkety (od roku 1995), diskonty (od roku 1997), hypermarkety a nákupní centra (od roku 1998) (Szczyrba 2005: 56).[2] Vstup zahraničních firem na zdejší trh je doprovázen investicemi do informačních technologií a logistiky. Postupně

1 V roce 1991 to jsou Ahold (Euronova), Billa, Delvita a Plus Discount, v roce 1992 Edeka a Norma, v roce 1994 Julius Meinl (Svobodová, Věžník, Hofmann 2013: 118).

2 V roce 1996 vstupují na trh Tesco a Globus, v roce 1997 Interspar, Penny Market a Makro, v roce 1998 Kaufland a Carrefour, v roce 2003 Lidl (Svobodová, Věžník, Hofmann 2013: 118).

se také zvyšuje koncentrace, tj. zmenšuje se počet firem dělících si trh, i když ta se ve srovnání s dalšími evropskými zeměmi považuje za stále nízkou. Integrace super a hypermarketů do české společnosti byla ulehčena také specifickou postsocialistickou situací. Po několika dekádách strávených v ekonomii nedostatku se společně se supermarkety otevírají nové možnosti spotřeby. Supermarkety se stávají viditelnou reprezentací odluky od minulosti a etablují se tak jako nositel západního životního stylu (Smith, Jedlička 2007: 399–401).

V souvislosti s postupující internacionalizací obchodu od poloviny 90. let se měnila i profese pokladní. Na rozdíl od výzkumu proměn v maloobchodu jako ekonomickém odvětví (zejména Szczyrba 2005), které byly popsány v předchozí části, o proměnách této profese po roce 1989 neexistuje žádná shrnující literatura. Jistou představu je možné si udělat na základě výzkumů britské socioložky Anny Pollert (1995, 1999), která s výzkumnou asistencí českých socioložek Ireny Hradecké a Marie Čermákové v letech 1992 a 1994–1995 zkoumala změny ve třech obchodních domech v Česku (Kotva Praha, Kmart /bývalý Máj/ Praha, Kmart Pardubice). Výzkum Pollert (1995) lze vnímat jako ilustraci vývoje ve fázi internacionalizace. V analýze privatizace obchodního domu v Praze, který v letech 1992–1993 spolu s dalšími obchodními domy v Československu privatizoval tehdy druhý největší maloobchodní prodejce v USA – Kmart, sleduje zejména vztahy mezi formami vlastnictví obchodních domů Kotva a Kmart, změnami v jejich řízení a dopady na pracovní sílu.

Kmart ve všech odděleních změnil způsob prodeje z pultového na samoobsluhu. V důsledku zavádění nových strategií v řízení se po privatizaci změnila struktura pracovní síly: odešly dvě třetiny zkušených pracovnic ve věku 40 let a více (zejména kvůli nemožnosti sladit péči o děti a práci v domácnosti se zaměstnáním), které postupně nahrazovaly bezdětné čerstvé absolventky středních škol. Počet pracovnic se snížil na polovinu. Změnilo se odměňování ze systému založeného na senioritě a kvalifikaci na systém závislý na individuálním posuzovaní, které se opíralo o výši tržeb a přístup k zákazníkům. Prodloužila se otevírací doba obchodního domu a následně se také změnila pracovní doba prodavaček. Docházelo k porušování zákoníku práce – např. v oddělení potravin prodavačky pracovaly i na 16hodinové směny a překračovaly maximální stanovený limit na přesčasovou práci (150 hodin za rok). Práce se rutinizovala a nevyžadovala již vyučení. Pro management obchodního domu se spolupráce s odborným učilištěm (a jeho spolufinancování) stala nadbytečnou; vyučení podle něho bylo možné nahradit tříměsíčním zaučením na pracovišti.

Management nepočítal s tím, že bude pracovnice zaměstnávat dlouhodobě, očekával, že ženy budou v obchodě pracovat jen do nástupu na mateřskou (zaměstnání mužů kvůli nízkým mzdám nebylo ani předpokládáno). Oslabila se také vyjednávací síla odborových organizací, které k dojednání nových podmínek ani nebyly přizvány. (Pollert 1995)

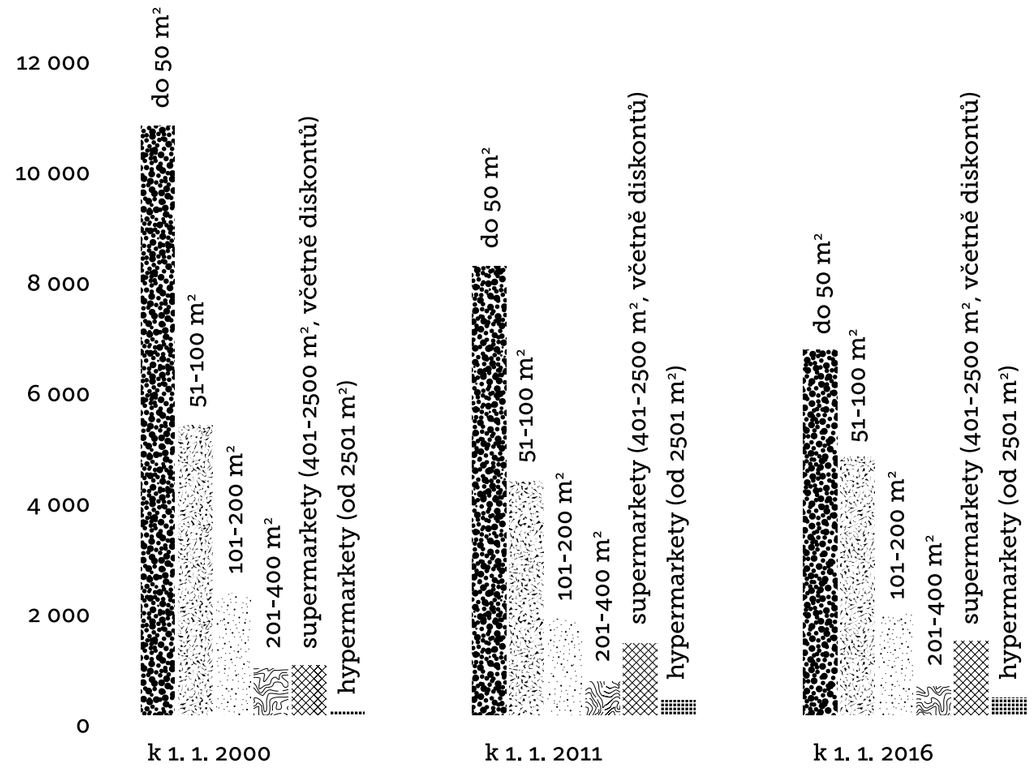
Pollert (1999) je ve svém hodnocení proměn a uvažování o vyhlídkách o práci žen v maloobchodu poměrně skeptická. S rostoucí nezaměstnaností si podle ní jen málo firem udrží finančně náročné strategie udržování stabilní pracovní síly: „(…) pracovní doba se prodlužuje, mzdy jsou nízké a pokud se vyučení v obchodě nestane politickou prioritou, práce se promění v dekvalifikovanou" (Pollert 1999: 218).

SITUACE V MALOOBCHODU DNES

Studie společnosti Incoma GfK (2015) ukazuje, že v první polovině roku 2015 nakupovalo potraviny a základní nepotravinárské zboží v hypermarketech (Albert Hypermarket, Globus, Kaufland, Tesco Hypermarket) 47 % českých domácností. Za oblíbenými hypermarkety s velkým odstupem následují diskonty se 23 % (COOP Diskont, Lidl, Norma, Penny Market) a se 17 % supermarkety (Albert Supermarket, Billa, Tesco Supermarket). Pouze 13 % českých domácností dalo před obchodními řetězci přednost malým samoobsluhám a pultovému prodeji. Dominanci hypermarketů a s ní spojené ubývání malých obchodů potvrzuje i průzkum globální výzkumné agentury Nielsen, který sledoval velikost a strukturu maloobchodní sítě v roce 2015 (cit. dle Kučera 2016).[3]

Koncentrace tržní síly, tedy schopnost jednotlivých účastníků trhu ovlivňovat tržní procesy prostřednictvím svého relativního tržního podílu, dává super/hypermarketům značnou moc pro jednání o podmínkách, za kterých budou řetězce spolupracovat se svými dodavateli. Systém funguje na principu tzv. asymetrických tržních struktur (Milberg, Winkler 2013). Na vrcholu struktury stojí velké nadnárodní společnosti, které jsou v postavení velkých nákupčích (viz Gereffi 1994) a rozhodují o tom, se kterými dodavateli budou spolupracovat. O dodávky se tak vede ostrý konkurenční boj,

3 I přestože v současné době nabývají na síle ideové proudy snažící se propagovat etické konzumní vzorce a zvýznamňovat hodnotu místních a bio potravin, malé obchody, které toto zboží nabízí, tedy stále nepředstavují významnou konkurenci. Nehledě k tomu, že některé řetězce již zařazují regionální a bio potraviny do svého stálého repertoáru.



Graf 1: Počet obchodů s potravinami a smíšeným zbožím v ČR podle prodejné plochy (2000–2016)
Zdroj: Kučera (2016)

čehož obchodní řetězce využívají ke stlačování cen směrem dolů a k přenášení tržního rizika na dodavatelské sítě. Velcí nákupčí zároveň od svých dodavatelů vyžadují dodržování potravinových standardů, flexibilitu a dodávky na čas (Ekumenická akademie 2015: 1, Oxfam 2004: 4). Aby těmto podmínkám dostáli, výrobci potravin jsou z hlediska svého strukturně podřízeného postavení nuceni šetřit na mzdách a zvyšovat efektivitu a intenzitu výroby.

Většina obchodních řetězců, které v Česku působí, jsou součástí nadnárodních korporací, což zásadním způsobem ovlivňuje jejich způsob fungování. Tyto řetězce se zodpovídají managementu v ústředí, které je umístěno v některé ze západoevropských zemí a které se zase zodpovídá akcionářům nebo majitelům nadnárodní korporace. Vnitřní struktura těchto firem má zásadní vliv na pracovní podmínky a mzdy zaměstnanců působících v těchto firmách.

Pro působení nadnárodních obchodních řetězců v určité zemi je mimo strategické rozhodování na globální úrovni rovněž důležitá úspěšnost působení v národním měřítku. Mezi největšími firmami působícími v České republice probíhá ostrý konkurenční boj o zákazníky (Šrédl, Svoboda 2011)[4], který již několik velkých řetězců donutil opustit místní trh.[5] I přesto v roce 2015 všem řetězcům s výjimkou Tesca rostly zisky. Zisky ovšem nezůstávají v jednotlivých zemích, ale shromažďují se v ústředích společností.

Ukazatelem ekonomické prosperity nadnárodních korporací je jejich celková ziskovost. Zisky jednotlivých zemí se stávají kritériem úspěšnosti nejen místního působení, ale přispívají k celkové ziskovosti korporací. Náklady na pracovní sílu jsou součástí tohoto výpočtu – v rámci firem jsou poměřovány s ohledem na to, jaké zisky mohou divize v různých státech vykázat svému ústředí (viz Nathan, Sarkar 2011). Podle některých autorů (Šenk, Aliapulious 2016) ziskovost v roce 2015 umožnilo také to, že se řetězcům podařilo zvrátit nároky zaměstnankyň a zaměstnanců na zvyšování mezd.[6]

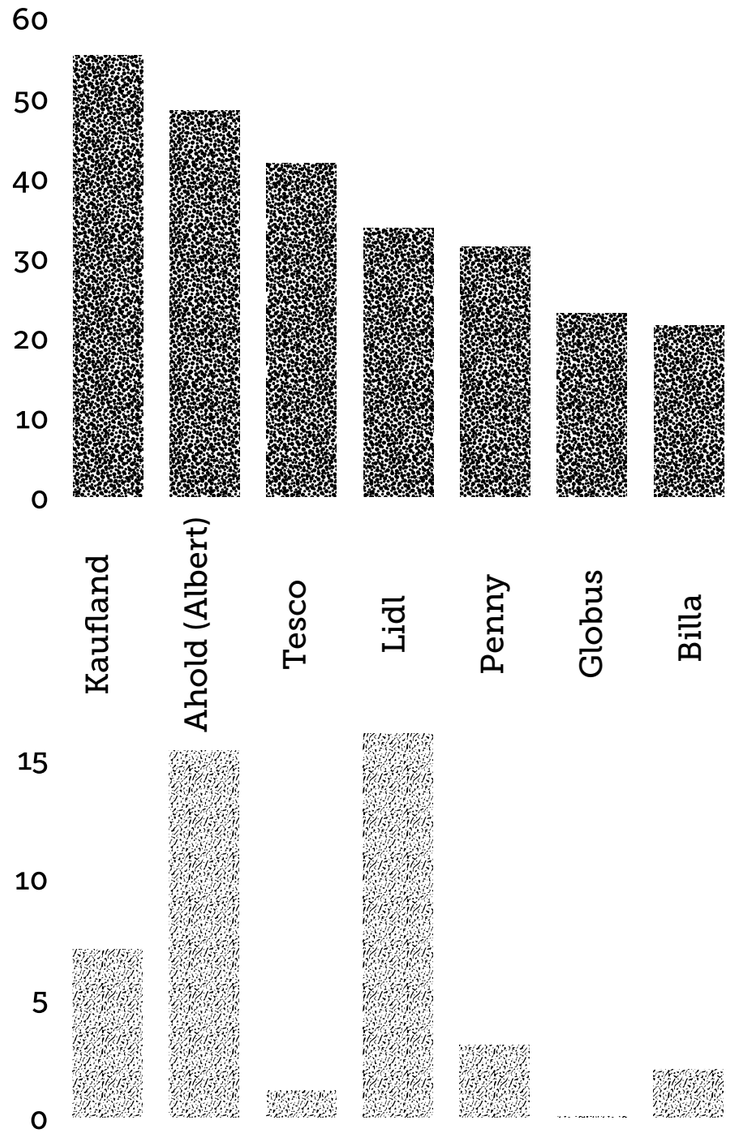
4 Hlavními prostředky konkurenčního boje jsou slevy, nízké ceny zboží, dále také srovnávací reklamy, ve kterých se srovnávají účty za zboží v konkurenčních prodejnách, ale také zavádějící reklamy, ve kterých obchodní řetězce inzerují vysoce zlevněné zboží, které ale nemají na skladě (Szczyrba 2005: 45). V posledních letech se důležitými staly slevové akce – v Česku se v nich prodá 52 % zboží (Volf 2016).

5 V roce 2005 prodejny Julius Meinl převzal Ahold a předělal je na prodejny Albert. V roce 2007 řetězec Delvita (vlastněný společností Delhaize) odkoupila společnost Rewe provozující obchody Billa, v roce 2005 odkoupilo prodejny Carrefour Tesco (resp. Tesco odkoupilo české a slovenské prodejny Carrefour, ale zároveň Carrefour odkoupil prodejny Tesco na Tchajwanu – došlo tak k výměně /swap/ s cílem upevnění postavení na vybraných národních trzích). V roce 2008 ukončili svou činnost obchody Plus Discount a Edeka. V roce 2014 Ahold odkoupil Interspar (Volf 2016). Tyto odkoupení a převzetí, které nejsou pouhým odchodem konkrétních společností z trhu, poukazují na zvyšující se koncentraci v maloobchodu.

6 Bývalý prezident Svazu obchodu a cestovního ruchu, zástupce zaměstnavatelů v maloobchodu, Zdeněk Juračka, v březnu 2016 objasňoval příčiny zisků obchodních řetězců v roce 2015 takto: „Řetězce dokázaly využít růstu celé ekonomiky. Náklady na energie, které v tomto byznysu představují až patnáct procent celkových nákladů, spíše klesaly. Řetězce také ustály tlaky svých zaměstnanců na výraznější zvýšení mezd (...)." (Šenk, Aliapulious 2016).

Graf 2: Tržby maloobchodních firem v ČR (2015, resp. finanční rok 2014/2015; v mld. Kč)

Zdroj: Incoma Gfk (2015), cit. dle Šenk, Aliapulios (2016)



Graf 3: Meziroční nárust tržeb maloobchodních firem v ČR (2015, resp. finanční rok 2014/2015; v %)

Zdroj: Incoma Gfk (2015), cit. dle Šenk, Aliapulios (2016)

KDO PRACUJE JAKO POKLADNÍ

Bavíme-li se v běžné konverzaci o pokladních, představíme si daleko spíše ženu než muže. A to přesto, že je slovo pokladní generické. Samozřejmost, s jakou se tak činí, ukazuje na mimořádně pevně ustavené sepjetí mezi pracovní pozicí a genderem osoby.

V následující části se proto zaměříme na otázku horizontální genderové segregace práce v obchodě. Nejprve se budeme věnovat složení pracovní síly v odvětví obchodu. Ve druhé části se pak zaměříme na specifické strategie žen, které v obchodu v současnosti pracují a na způsoby utváření jejich motivace k přijetí tohoto zaměstnání tak, jak se projevily v rozhovorech v našem výzkumu.

DLOUHODOBÝ TREND GENDEROVÉ SEGREGACE PRÁCE V OBCHODĚ

Sociologie zabývající se zdroji nerovného postavení žen a mužů popisuje situaci, kdy jsou určitá zaměstnání vykonávána častěji (ze 60% a více) jedním nebo druhým pohlavím, jako horizontální segregaci (např. England, Folbre 2005, Barošová 2007, Křížková 2009). V případě, že jsou tato zaměstnání vykonávána převážně ženami, mluvíme o feminizaci.

Feminizace odvětví maloobchodu platí již pro státně-socialistické období před rokem 1989. Ještě v první polovině 20. století byl maloobchod zejména doménou živnostníků a tedy převážně mužů[1], ženy vstupují do práce v maloobchodu po jeho znárodňování v letech 1949 a 1950, a to zejména do potravinářských obchodů. V potravinářských obchodech v 50. a 60. letech 20. století působily často i ženy bez vzdělání, ale v 70. a 80. letech převažovaly již prodavačky vyučené (Franc 2014: 385). Odvětví obchodu a veřejného stravování bylo dlouhodobě jedním z nejvíce feminizovaných odvětví národního hospodářství (Jechová 2012: 198, Pollert 1995: 633).

Povolání prodavačky již v období státního socialismu neslo črty, které jsou pro něj charakteristické i dnes: feminizaci, nízkou prestiž a nízké mzdy. Jak ukazuje Franc (2014) na základě orálně-historického výzkumu, vysokého statusu před rokem 1989 požívali vedoucí a prodavači v konkrétních profesích (např. řezníci, pracovníci v lahůdkách atd.), pro

1 Živnosti žen byly zaměřeny primárně na ženské zákaznice. Živnostnice působili jako „modistky, švadleny, krajkářky, majitelky prádelen a mandlů" (Bahenská, Heczková, Musilová 2014: 23). Meziválečná poradenská literatura uvádí, že živnostnicemi se mladé ženy stávají tehdy, když jejich otcové nemají syny, kterým by své živnostenské podnikání předali (Lancová 2014: 184-185).

běžnou pracovní sílu v prodejnách však toto neplatilo. Tzv. podpultový prodej, který přispívá k nadhodnocení prestiže i výdělků v této profesi, se tak rozhodně netýkal všech pracujících obchodu.

Trend feminizace pokračuje i v 90. letech. Podívejme se na něj nejprve skrze statistiky. Zaměstnání v obchodě spadá do odvětví Velkoobchod a maloobchod (kategorizace CZ-NACE). V první polovině 90. let dochází k určitému nárůstu absolutního počtu žen zaměstnaných v odvětví velkoobchodu a maloobchodu, od konce 90. let je tento počet poměrně vyrovnaný. Počet neklesl – na rozdíl od propadu zaměstnání v průmyslu – ani v důsledku ekonomického poklesu na přelomu let 2008 a 2009 (viz Graf 4 níže). V roce 2015 v odvětví pracovalo 385 700 osob, z toho bylo 110 800 mužů a 274 900 žen. Maloobchod se na celkovém počtu zaměstnaných v hlavním zaměstnání podílí 7,7 %, přičemž na zaměstnání mužů se podílí 3,9 % a na zaměstnání žen 12,5 %.

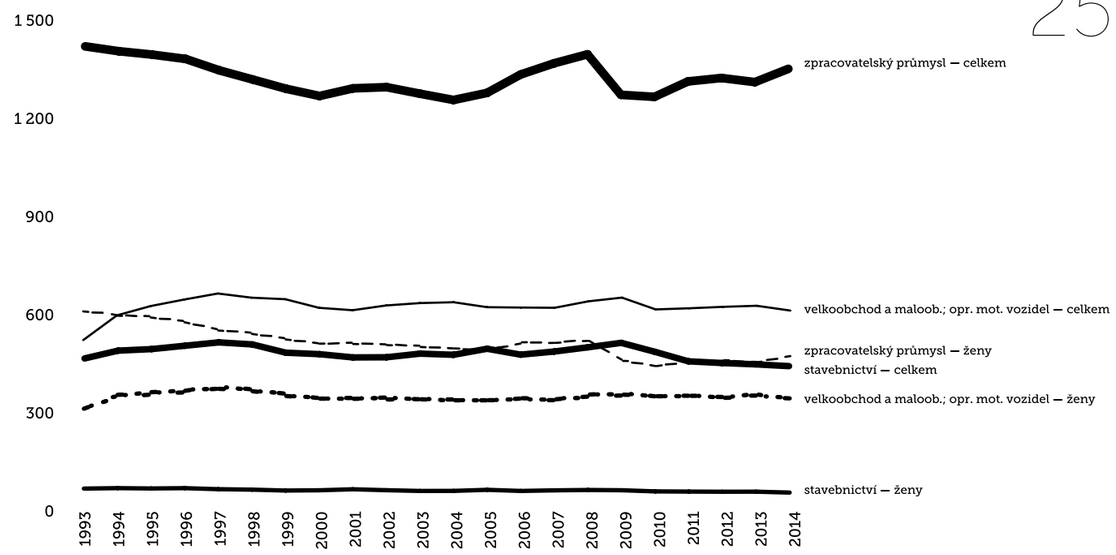
Zároveň je třeba mít na paměti, že v odvětví velkoobchodu a maloobchodu je kromě zaměstnanců až 17 % živnostníků a živnostnic, což je druhý největší podíl sebezaměstnaných osob v jednotlivých odvětvích po stavebnictví (Martišková, Sedláková 2016: 42).

Aktuální šetření kvality práce (CVVM, SoÚ 2014, Svobodová et al. 2015) umožňuje určit věkové rozložení pracujících v kategorii Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží (pracuje se zde s upravenou kategorizací vycházející z CZ-NACE). Jak ukazuje Graf 5 níže, častěji zde pracují osoby ve věku mezi 30 a 39 lety, v případě žen tedy ve věku, kdy ještě pečují o malé děti[2], a mezi 50 a 64 lety, tedy v předdůchodovém věku.

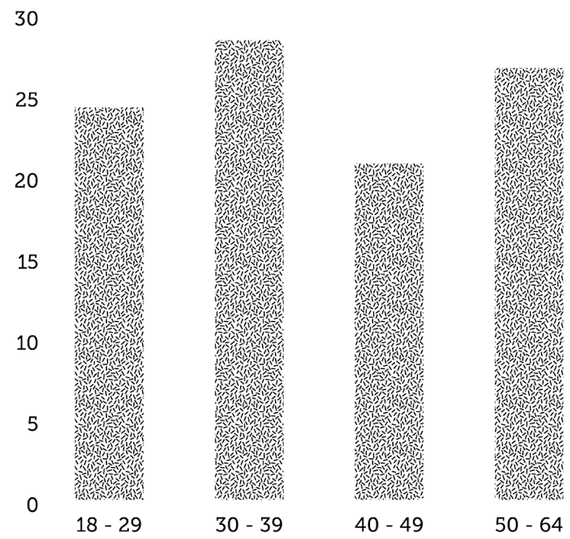
Uvedená data zahrnují zaměstnankyně a zaměstnance na hierarchicky různých pozicích – jak pokladní nebo skladníky, tak i vedoucí prodejen a osoby zaměstnané v ústředích firem.

Díváme-li se na data, která pracují s kategorizací podle typu pozice (CZ-ISCO), pracovalo v roce 2015 v oblasti prodeje (kategorie Pracovníci ve službách a prodeji) dohromady 195 tisíc osob (193,9 tisíc v mzdové a 1,3 tisíce v platové sféře) (ISPV 2016a, ISPV 2016b). To ovšem zahrnuje prodavače

2 V roce 2015 byl průměrný věk matek při porodu prvního dítěte 28 let, průměrný věk matek zase 30 let (ČSÚ 2016). Podle dat z výzkumu Životní a pracovní dráhy 2010 ekonomická aktivita matek v práci na plný nebo částečný úvazek překročí 50 % z celkového počtu ekonomicky aktivních matek až v kohortě matek s nejmladším dítětem ve věku 6–10 let (Hašková 2014: 195).



Graf 4: Vývoj zaměstnanosti žen a mužů a zaměstnanosti žen ve vybraných odvětvích (1993–2014; v tis.)
Zdroj: ČSÚ



Graf 5: Věkové rozložení zaměstnaných osob v odvětví Obchod; opravy motorových vozidel a spotřebního zboží
Zdroj: ČSÚ

a prodavačky obchodů s různým sortimentem[3] a také jen osoby, které byly zaměstnány nejméně měsíc a minimálně na úvazek 0,75. Jde o výrazně feminizovaný segment trhu práce – mezi pracujícími ve službách a prodeji tvořily v roce 2014 67 % pracujících ženy. Díváme-li se na statistiky o zaměstnání žen, práce ve službách a prodeji je celkově nejčastější, pracuje zde téměř čtvrtina všech ekonomicky aktivních žen (ČSÚ 2014, tab. 4–9).

Zaměstnanci a zaměstnankyně v nadnárodních obchodních řetězcích s převahou potravinového zboží, na které se zaměřujeme v tomto výzkumu, představují pouze část všech pracujících na výše popsaných pozicích. O celkových počtech osob zaměstnaných v těchto obchodních řetězcích nejsou veřejně dostupné přesné statistiky. Podle kvalifikovaného odhadu Odborového svazu pracovníků obchodu (OSPO) pracuje v této části maloobchodu přibližně 180 tisíc lidí (Bednářová 2016). V supermarketech a hypermarketech nadnárodních společností je toto číslo ale nižší. Z veřejně dostupných údajů vyplývá, že součet zaměstnanců a zaměstnankyň (tj. osob v pracovním poměru[4]) v osmi největších obchodních řetězcích (Kaufland ČR, Albert, Tesco, Penny Market, Lidl, Globus, Billa, Makro[5]) tvoří více než třetinu tohoto počtu[6].

Z uvedených statistik není možné získat přehled o přesném podílu pracujících žen v supermarketech a hypermarketech. Podle OSPO tvoří ženy přibližně 80 % (Bednářová 2016). Rovněž ze starších dat a literatury je zřejmé, že práce pokladních je v České republice výrazně feminizovaná. Křížková (2009: 22–25) například analyzovala genderovou segregaci zaměstnání za rok 2008 v České republice a identifikovala deset zaměstnání, ve kterých se koncentruje polovina zaměstnané ženské pracovní síly. Profese prodavačky/prodavače v obchodech (třída KZAM[7] 521) byla

3 Smíšené zboží; potravinářské zboží; drobné zboží, klenoty, nábytek, bytové doplňky; drogistické zboží, kosmetika; textil, obuv, kožená galanterie; elektrotechnika, elektronika, domácí potřeby; stavebniny; ostatní zboží.

4 Vzhledem k tomu, že nadnárodní řetězce nadto ještě využívají služeb agentur práce, není možné toto číslo považovat za úplné.

5 Makro je velkoobchodní firmou, ale má i znaky maloobchodu – nakupují v něm také koncoví spotřebitelé.

6 Přesný počet odvisí od způsobu přepočtu pracujících. Jednotlivé zdroje si zcela neodpovídají nebo data nejsou dostupná (srov. Holanová /2015/ a výroční zprávy firem zveřejněné na serveru justice.cz)

7 Klasifikace zaměstnání KZAM předcházela klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO a používala se do roku 2010.

v případě žen pátou nejčastější a profese pokladní a prodavaček u přepážek (třída KZAM 421) byla pro ženy sedmou nejčastější. Dohromady tak tyto dvě třídy pracujících žen tvořily 7,5 % všech zaměstnaných žen v České republice v roce 2008. Ženy tvořily 81,3 % všech osob pracujících na pozici prodavačka/prodavač v obchodech a 91,0 % všech osob pracujících na pozici pokladní a prodavač/prodavačka u přepážek. Dá se předpokládat, že supermarkety a hypermarkety v tomto v současnosti nepředstavují výjimku.

VSTUP DO POVOLÁNÍ POKLADNÍ

Z výše popsaných dat je zřejmý trend horizontální genderové segregace profese pokladní. Profese má zároveň velmi nízký sociální status – podle průzkumu prestiže povolání, který v tříletých rozestupech zpracovává Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM 2016), se povolání prodavačky umísťuje každoročně společně se sekretářkou, poslancem a uklízečkou mezi těmi nejníže hodnocenými. Není tomu přitom tak, že by tuto práci nemohli vykonávat i muži – jednoduše ji nedělají. Proč vstupují ženy do této profese, když jim práce za pokladnou jen stěží dokáže zabezpečit základní životní potřeby a jako povolání je hodnocena jako jedna z nejhorších?

Nejčastěji se výběr horizontálně genderově segregovaných povolání vysvětluje působením kulturních a sociálních norem, které utvrzují genderové stereotypy. Stereotypy mohou při volbě povolání fungovat jako referenční body, o které můžeme opírat svá rozhodnutí nebo naše okolí svá očekávání. Z hlediska zkoumání reprodukce třídních nerovností by bylo možné uvažovat také o tom, do jaké míry k volbě povolání přispívá nízký kulturní a ekonomický kapitál rodiny (viz Katrňák 2004).

GENDEROVÉ STEREOTYPY

Argumentace genderově stereotypní volbou povolání nám může poskytnout zdůvodnění pouze pro volby těch žen, které si práci v obchodě zvolily jako své povolání v době rozhodování se o své profesní dráze v rané adolescenci. Z našich komunikačních partnerek se pro práci pokladní vyučily nebo rekvalifikovaly tři ženy. Pro jednu z nich, která své profesní vzdělávání zahajovala v období státního socialismu, byla profese prodavačky jednou z mála otevřených možností pro její špatný „kádrový profil"; další komunikační partnerka se pro profesi prodavačky rekvalifikovala po neúspěšném hledání práce v původním oboru vyučení, v zemědělské výrobě. Nešlo tedy o preferovanou volbu. Obě ale o své ideální volbě povolání mluví v genderovaných termínech – jedna chtěla studovat pedagogiku, druhá pracovat s dětmi.

V současnosti se v obchodě nesetkáváme jen s profesionálními pokladními, naopak, pracují zde lidé s různými životními biografiemi a s různým vzděláním. Následující část se věnuje podrobněji motivací k přijetí zaměstnání u dvou skupin osob, a to u cizinek (občanky Ukrajiny) a u žen s českým občanstvím, které v minulosti pracovaly na jiných pozicích. Příběhy těchto žen popisují jen některé z možných motivací k přijetí práce v obchodě a nelze je tedy vnímat jako obecný popis důvodů k přijetí tohoto zaměstnání. Přesto zachycují některé obecnější charakteristiky skupin, které práci v obchodě přijímají.

Pracovní trajektorie komunikačních partnerek z Ukrajiny, které v Česku žily většinou více než deset let, mají zde rodinné i sociální vazby a mluví bez problémů česky, byly velmi podobné. Po příjezdu do Česka nejčastěji vykonávaly práci přes zprostředkovatele, posléze si zařídily živnostenský list a pracovaly v pohostinství anebo úklidových službách. Zaměstnání v obchodě si obvykle tyto ženy našly samy a dostaly se k němu až poté, co získaly povolení k trvalému pobytu a naučily se plynule hovořit česky.

> „Člověk, který sem přijde, tak se ze začátku nemá dobře. Říkala jsem si, že něco seženu, mám vysokou školu. Začátky byly těžký. Vzala jsem práci v hotelu za 45 korun, pak jsem šla do kuchyně, tam mi platili 50 korun, ale mohla jsem k tomu ještě jíst! Tak jsem byla docela šťastná… Ale nebyly tam myčky, takže já jsem to musela všechno mýt ručně. Za osm let jsem se v Praze naučila různé věci. Potřebovala jsem ale češtinu a ta pro mě nebyla jednoduchá. Pak jsem šla za tu pokladnu, tam to bylo lepší, ale taky žádná sláva."
>
> *Nikola, cca 40 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, středoškolačka, vdaná, 2 děti*

DEKVALIFIKACE

Při pohledu na pracovní trajektorie komunikačních partnerek z Ukrajiny je zřejmé, že v Česku se potkávaly s procesem dekvalifikace (zaměstnávání člověka s vyšší kvalifikací v povolání s řádově nižšími požadavky, viz např. Souralová 2009, Kofman 2000). Ze sedmi žen původem z Ukrajiny, se kterými jsme hovořili, byly dvě vysokoškolsky vzdělané, dvě byly vystudované zdravotní sestry a jedna vystudovaná ekonomka. Předchozí dosažené vzdělání nebylo při shánění zaměstnání v Česku u těchto žen podstatné. V kontextu předchozích prací, které v Česku měly, byla práce pokladní vnímána jako stabilnější, někdy byla i prvním přímým zaměstnáním, tedy zaměstnáním bez zprostředkovatele, v Česku. K práci pokladní

se dostávaly přes zaměstnání, která se vyznačují ještě menší prestiží, zároveň s tím, jak postupně zajišťovaly svůj pobyt v Česku.

> „No prostě jsem si pomyslela, že bych mohla mít lepší práci, ne jenom ten úklid. Protože to je, víte, furt ta špinavá voda jenom. Není to takový příjemný, uklízet furt ty záchody… Tak zkusila jsem to a oni mě tam vzali."
>
> *Oksana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vyučená prodavačka, vdaná, 2 děti*

Na rozdíl od ukrajinských pracovnic byla pro české občanky práce za pokladnou často sestupem na pomyslném profesním žebříčku, který byl významně ovlivňován věkem uchazečky o zaměstnání.

> „Po dětech jsem šla do drogerie a pak už jsem byla v oděvech. Vzali mě vždycky na tři měsíce do textilu do C&A nebo do Spencera a pak mi řekli, že jsem stará. Že dávají přednost mladým. Hrozný. Od roku 2010 jsem sháněla práci. Nikde moc nebyla, vždycky mě nechali na tři měsíce na zkušebce a pak nazdar. Už jsem byla fakt zoufalá. Pak jsem byla přes rok v botech a pak mi řekli, že musí omladit kolektiv. A pak jsem se už naštvala a šla jsem do prvního Alberta, kterého jsem potkala."
>
> *Bedřiška, cca 50 let, občanka ČR, vyučená prodavačka, rozvedená, 2 děti*

VĚKOVÁ DISKRIMINACE

Práce pokladní je zaměstnáním, ke kterému se komunikační partnerky uchýlily až v momentě, kdy se všechny ostatní možnosti zaměstnání vyčerpaly. A to častokrát i přesto, že měly patřičné vzdělání i pracovní zkušenosti pro více kvalifikovaná povolání. Tento jev poukazuje na věkovou diskriminaci na trhu práce. Podle Vidovićové (2008, cit. dle Hasmanová-Marhánková 2014) mají největší problém se zaměstnat lidé ve věku 55–59 let, přičemž zkušenost se ztrátou zaměstnání mají zejména lidé ve věku 45–59 a 60–64 let. Je možné, že obchod je odvětvím, které je schopné absorbovat právě v jiných zaměstnáních a odvětvích diskriminované osoby (viz Graf 5). Netřeba zapomínat také na to, že znevýhodnění na trhu práce na základě věku se kříží se znevýhodněním na základě genderu (viz Vidovićová, Rabušic 2005: 29).

Důležitým faktorem, který hrál roli pro přijetí práce pokladní, byla finanční situace komunikačních partnerek. Na trhu práce nemohly trávit potřebné množství času k sehnání

odpovídajícího zaměstnání a při neexistenci vlastních finančních rezerv si musely neprodleně zabezpečit zdroj příjmu. Pro uchazečky o zaměstnání znamená práce v obchodě jistotu v nejistotě – poskytuje nízký, ale poměrně stabilní a dostupný příjem.

> „Pracovala jsem dlouhodobě v zahraničí. Pak jsem se vrátila jako ředitelka hotelu na Praze 10. Ten ale brzy prodali a já šla s ním. Pak jsem dělala pro ruskou firmu jako vedoucí provozu a jako vedoucí recepčních na Staroměstském náměstí. Ten po čase taky zavřeli. Měsíc jsem chodila po pohovorech, ale nikde nic. Nechci si šahat do rezerv, aby člověk dlužil každý měsíc 15 tisíc. Čekat na pozici půl roku si asi v dnešní době nemůže dovolit nikdo."
>
> *Slavomíra, 42 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, bezdětná*

Jordan (2011) upozorňuje na nebezpečí, které tato práce může skrývat pro zaměstnankyně vnímající práci v obchodě pouze jako dočasné řešení stávající situace. Jestliže se v něm ocitnou na delší dobu, ztrácí zkušenosti z předchozího povolání, ztrácí praxi v oboru, který vystudovaly a postupně se ztenčují možnosti najít jinou a lepší práci. Na ženy přicházející z jiných profesí tak postupně sedá stigma prekérního povolání, které ovlivňuje jejich budoucí pokusy o získání jiné a lepší práce. Tato práce se tak pro ně může stát dlouhodobou pastí.

ZÁVĚR

Tato část představila práci pokladních jako práci s nízkou společenskou prestiží, která je do velké míry prací vykonávanou ženami. Odhaduje se, že aktuálně je podíl žen v supermarketech a hypermarketech okolo 80 %.

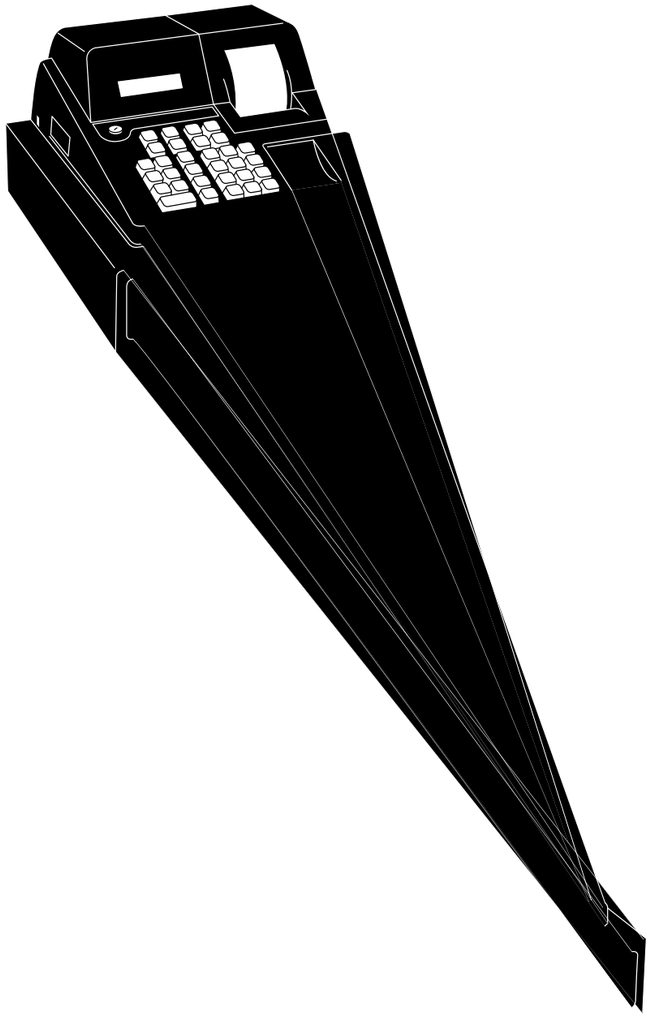
Ve výzkumu jsme si kladli otázku, proč ženy do této profese vstupují. Na příkladu zaměstnání žen z Ukrajiny a Češek s předchozí pracovní zkušeností jsme ilustrovali, že práce pokladní je podle výstupů rozhovorů často spojena s dekvalifikací. Přijetí zaměstnání je odrazem absence jiných alternativ, které by umožnily finanční zajištění. Práce prodavačky v tomto ohledu dává „jistotu v nejistotě" díky tomu, jak nízko je nastavený kvalifikační práh pro vstup do této práce. Přijetí práce v obchodě je ovšem také třeba vidět jako důsledek

JISTOTA V NEJISTOTĚ

životních a rodinných okolností zabraňujících budování jiné profesní kariéry.

Je velmi pravděpodobné, že motivace popsané v této kapitole odrážejí obecnější charakteristiku skupin, které práci v obchodě přijímají. Byť mohou být konkrétní důvody u jednotlivých skupin odlišné (např. matky s dětmi), jde pravděpodobně o skupiny osob, které mají limitované možnosti uplatnění na trhu práce. Toto je velmi podstatné pro porozumění ochoty přijímat horší pracovní a mzdové podmínky, jak bude popsáno v následující části.

JAK VYPADÁ PRÁCE POKLADNÍCH



Jedním z hlavních cílů tohoto výzkumu je zachytit měnící se charakter práce v obchodě v Česku, a to prostřednictvím podrobnější analýzy práce pokladní v obchodních řetězcích s převahou potravinářského zboží. Základní koncept, který pro tuto analýzu používáme, je koncept prekarizace.

PREKARIZACE

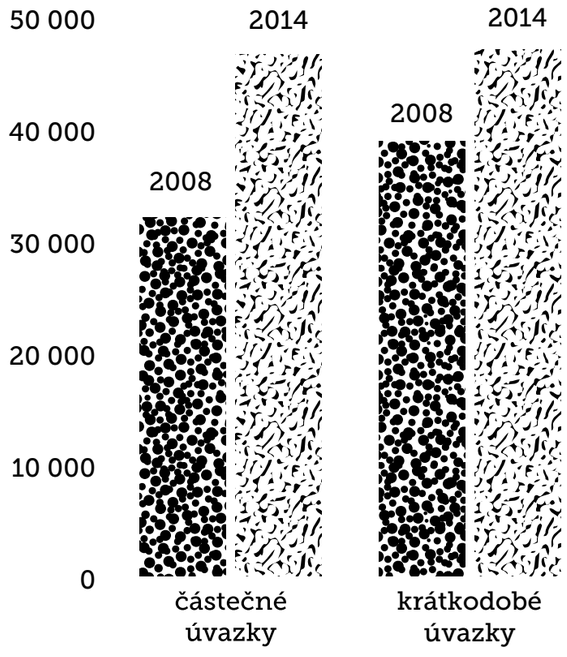
Co je prekarizace? Její zjednodušené chápání rozděluje práci na stabilní a práci nestabilní, prekérní. Oproti tomuto zjednodušenému dělení vycházíme z toho, že prekarizace představuje komplexní proměnu povahy práce, která má negativní vliv na kvalitu zaměstnání, pracovní podmínky a celkový život pracujících. Ani plný pracovní úvazek nemusí pracujícím zabezpečit kvalitní zaměstnání, dostatečně vysokou mzdu pro pokrytí životních nákladů a dobré pracovní zázemí. Proto mluvíme o různých dimenzích pracovní jistoty a nejistoty a míře prekérnosti. Můžeme si ji představit jako určité kontinuum (Vosko, MacDonald, Campbell 2009: 6–7).

Stav prekarizace práce v určitém odvětví lze zachytit prostřednictvím statistických dat o kvalitě smluvní ochrany a tedy míře jistoty, kterou pracovní smlouvy zaměstnaným osobám nabízejí. V posledních letech v celém odvětví (velkoobchod, maloobchod, opravy motorových vozidel) roste práce na nestandardní úvazky (Martišková, Sedláková 2016: 42). Za standardní pracovní úvazek literatura (např. Vosko 2010) považuje pracovní poměr na plný úvazek a na dobu neurčitou. Za neplnohodnotné formy pracovních úvazků jsou potom považovány následující formy zaměstnaneckých vztahů: pracovní poměr na dobu určitou, pracovní poměr na tzv. částečný či zkrácený úvazek, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr[1] a agenturní zaměstnání[2]. (Nárůst těchto forem zaměstnání je vidět v Grafu 6 a Grafu 7 níže.) Odvětví obchodu je jedním ze dvou odvětví, kde se dohody o provedení práce používají nejčastěji (Holý 2016: 24).[3] Naopak podíl agenturních zaměstnanců je zde relativně stabilní – od roku 2009 do roku 2014 se pohyboval okolo 5 % (Martišková, Sedláková 2016: 49).

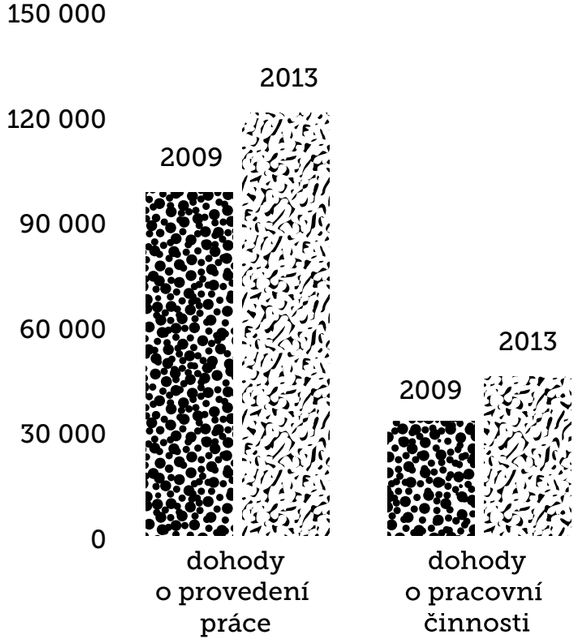
1 Tj. dohoda o provedení práce – tzv. brigády a dohoda o pracovní činnosti.

2 Tj. pracovní poměr nebo dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřená s agenturou práce, která přiděluje svého zaměstnance uživateli – prodejně obchodního řetězce.

3 Na základě jednou ročně poskytovaných údajů je známo, že „formou DPP si dlouhodobě přivydělává přes milion lidí ročně, nejčastěji v obchodě a vzdělávání. Na DPČ pracuje více jak 350 tis. osob ročně, nejvíce v administrativních a podpůrných činnostech. Od roku 2016 začíná ČSÚ zjišťovat počty osob, odpracovaných hodin a odměny za obě dohody čtvrtletně." (Holý 2016: 24)



Graf 6: Vývoj počtu částečných a krátkodobých úvazků v ČR (2008-2014)
Zdroj: Eurostat, cit. dle Martišková, Sedláková (2016)



Graf 7: Vývoj počtu dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti v ČR (2009–2013)
Zdroj: ČSÚ, cit. dle Martišková, Sedláková (2016)

V následující části se podrobněji zaměříme na kvalitativní faktory, které přispívají k prekérnímu charakteru zaměstnání v obchodě. V první části se soustředíme na tzv. funkční flexibilitu a vytváření „univerzální" – a tedy nahraditelné – pracovnice. Druhá část kapitoly se pak zaměřuje na početní flexibilitu a její dopady na zvyšování intenzity práce. Na ni úzce navazuje část o stírání rozdílu mezi kmenovými a periferními zaměstnanci a zaměstnankyněmi. V závěru kapitoly se zaměřujeme na specifika práce pokladních jako emoční práce, při které zaměstnavatelé dávají důraz na dobré zvládání vztahů se zákazníky; to má dopady na kvalitu a vnímání práce. Výši mzdy, která je zásadní z hlediska popisu prekarizace práce pokladních v Česku, se věnuje zvláštní navazující kapitola.

FUNKČNÍ FLEXIBILITA A UTVÁŘENÍ UNIVERZÁLNÍ PRACOVNICE

Konkurenční prostředí, ve kterém působí obchodní řetězce, a související tlak na snižování nákladů vede k zavádění opatření zvyšujících flexibilitu práce. V této části se zaměříme na rozvíjení tzv. funkční flexibility (Gouliquer 2000, Kalleberg 2001). Jejím cílem je „zvýšit výkon zlepšením efektivity a produktivity" práce (Gouliquer 2000: 32) a jako taková se orientuje dovnitř firmy. Prostředky funkční flexibility mohou být různé: využití nových technologií, ale také přerozdělení pracovních úkolů (ibid.: 32–34); bývají ovšem spojovány s více kvalifikovaným a lépe placenými povoláními (např. O'Reilly 1992, Kalleberg 2003).

FUNKČNÍ FLEXIBILITA

Výstupy našeho výzkumu však poukazují na způsoby, kterým funkční flexibility využívají obchodní řetězce k proměně nízkopříjmových manuálních pozic. Funkční flexibilita se zde projevuje postupným stíráním rozdílů mezi jednotlivými pracovními pozicemi a snahou o co nejefektivnější využití zaměstnankyň a zaměstnanců k vykonávání co nejširšího spektra úkolů. Toto je zároveň provázeno zjednodušením práce v obchodě a její dekvalifikací, k níž významně přispěl vývoj technologií. Rozvoj samoobsluh například vedl k tomu, že se potřeba poznání zboží přenesla z prodavačky na zákaznictvo a minimalizovala se nutnost ovládání zbožíznalství, které dříve tvořilo základní pilíř učebního oboru prodavačka (Price 2011: 89–92). Tento proces pokračuje v obchodních řetězcích, kde se rozhodování o objednávkách (i díky technologickým nástrojům a elektronické komunikaci) děje na úrovni managementu v ústředí.

UNIVERZÁLNÍ PRACOVNICE

Tento výzkum neumožňuje uceleně popsat proměnu povolání pokladní.[4] Z rozhovorů je ale patrné, že se funkční flexibilita projevuje zejména směřováním k modelu „univerzální pracovnice". Zaměříme se na rozšiřování pracovní pozice pokladní o další úkony. Práce za pokladnou sice zůstává těžištěm práce pokladních, ale pokladní se nově stávají příležitostnými uklízečkami, doplňovačkami regálů nebo skladnicemi. Prodavačku je tak možné podle potřeby poslat na jakýkoli z těchto úseků. Jedna z našich komunikačních partnerek obsah své práce popsala následovně:

> ***„Jak se jmenuje vaše pracovní pozice?***
>
> Prodavač specialista.
>
> ***Co to znamená?***
>
> Že děláme všechno. Doplňování zboží... Ono je to rozdělené na mlíko, na alkohol, třeba já jsem dělala v lahůdkách. Odpisy jsem dělala. Třeba když nejsou lidi, nesmíme sedět na kase, musíme něco dělat. (...) Noviny třeba, je třeba prostě jít a udělat to. (...) Pak jsou ty akce a to se dělá tak, že se přestaví ty čela. Všechno se to musí sundat a dát tam zboží, který je akční. (...)
>
> ***A vy vždycky přijdete, podíváte se, jaký máte úkol a místo toho, že jste za pokladnou, tak děláte tohle.***
>
> Ano, akorát, že to musíme zvládat, i když jsou lidi. Na kasu, zpátky, na kasu..."
>
> *Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti*

Některé pracující časté změny během pracovní směny vítají s tím, že činí práci o něco pestřejší. Jiné poukazují na zvýšené nároky na zaměstnankyně, jež se projevují ve zmnožení zodpovědnosti za činnosti, které jsou k práci pokladní přidávány. Jednotlivá zadání vyplývající z těchto činností se

4 Základem pro další výzkum by mohla být komparace chápání povolání prodavačky a typové pozice pokladní v katalozích povolání používaných v České republice v různých obdobích, tj. v Integrovaném systému typových pozic (1999–2007), Katalogu prací podle povolání a stupňů (1996–1999), Celostátním přehledu povolání (1993–1996) a Jednotném katalogu prací (1991–1993) a dalších.

potom mohou dostávat do vzájemného konfliktu. Při příliš častých a nečekaných přesunech z jednoho úseku na druhý zaměstnankyně rozmělňují svou pozornost a ztrácí koncentraci. Pro pokladní to bylo často důvodem k frustraci:

> „Když je fronta, tak ten, který doplňuje zboží, musí nechat své práce a jít na šéfův pokyn na pokladnu obsloužit zákazníky. Obslouží je a za dvacet minut pokladnu zavře. Pak se zase vrátí ke své práci. Když je větší provoz, tak ho tam takhle volají třeba třikrát, čtyřikrát do hodiny. A jaký to má výsledek? Je akorát naštvaný. Dojde na pokladnu, plete kódy, vrátí se a zapomene, co doplňoval... Je jak hadr na holi."
>
> *expertní rozhovor, Nezávislé odbory Tesco, 16. 12. 2015*

Problém s funkční flexibilitou v práci prodavačky nespočívá ve střídání velkého repertoáru činností, ale v dekvalifikaci profese. Pracovní náplň je rozšiřována o pomocné rutinní práce (uklízení, práce ve skladu) a v rámci samotné práce pokladní se již nevyžaduje kvalifikace, která dříve spočívala zejména ve zbožíznalství a v komunikaci se zákazníky. To znamená, že se nerozvíjí profesní dovednosti prodavaček. Jednotlivé úkony se naopak zjednodušují a rutinizují. Zaměstnankyně nemusí znát téměř nic o výrobcích, které obchod prodává a stejně tak nemusí vést delší konverzace se zákaznictvem. Náplň práce sestává z jednoduchých činností a kontakt se zákaznictvem se omezuje na následnost úkonů: pozdravit, zeptat se na zákaznickou kartu, namarkovat, převzat a vrátit peníze, nabídnout zákaznické body a rozloučit se se zákazníkem nebo zákaznicí.

> „My máme na stěně napsané heslo nebo motto, co by měl zaměstnanec určitě udělat. A to je slušně pozdravit zákazníka, usmát se na něj, požádat ho a nabídnout mu pomoc a samozřejmě mu poděkovat a rozloučit se s ním předtím, než odejde."
>
> *Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

Jinak je hlavním úkolem všech zaměstnankyní obchodních řetězců „stahovat fronty". Tomuto cíli se prakticky podřizují všechny ostatní.

Podle Price (2011: 99) dekvalifikaci katalyzovalo také používání čárových kódů, které se rozšiřovalo na čím dál více zboží. Pokladní nemusí poznat zboží, nechávají ho

projít skenerem, který ho rozpoznává. Rozeznávání zboží ale zůstává důležité v případě nebalených potravin, které čárové kódy nemají. Při markování nebalených potravin se tak jako zručnost uplatňuje rozeznávání podobných druhů zboží a zejména zapamatování si kódů (ibid.: 103). Pokladní sice většinou mají při sobě karty s kódy neoznačeného zboží, pro rychlost markování zboží je však důležitá paměť.

> „Zboží je na kódech, zelenina je na kódech, pečivo na kódech. Já mám dobrou paměť, takže ty kódy už mám v hlavě a nepotřebuju se už dívat. (...) Než vy [jiná pokladní, která si kódy dobře nepamatuje] najdete ten kód, tak já už pustím dva zákazníky."
>
> *Alina, 54 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vysokoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

Přechod mezi různými obchodními řetězci nemusí být právě pro různé kódy pro pokladní vůbec jednoduchý.

> „Když potřebujete někoho na krám, tak si ho musíte předělat k obrazu svému. Nemůžete to paušalizovat, že pokladní Billy je totéž co pokladní Alberta. Billa má úplně jiné kódy..."
>
> *Eliška, cca 35 let, občanka ČR, bakalářka sociálních věd, svobodná, bezdětná*
>
> „Když jsem nastoupila do práce v Albertu, tak ty kódy tam byly jiný než v Bille. Takže pro mě to bylo horší než pro toho, kdo předtím nepracoval nikde jinde. (...) Mně trvalo vymazat ty kódy. Pečivo stejný, ale kód už jiný. Já měla vymazat ty kódy z toho stejného pečiva a dát tam ty kódy, které jsou tady. Tak pro mě to bylo trošku horší."
>
> *Alina, 54 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vysokoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

DEKVALIFIKACE PRÁCE

Proměnu práce pokladní směrem k univerzální pracovnici lze interpretovat prostřednictvím Bravermanovy (1974) teze o dekvalifikaci práce. Podle ní tlak na zvyšování efektivity práce a snižování mezd vede k postupnému odnímání dovedností od pracovní pozice. Dekvalifikace společně s rutinizací následně firmám umožňuje ospravedlňovat nízké mzdy

a zároveň usnadňuje managementu práci, když činí jednání zaměstnankyň a zaměstnanců lépe kontrolovatelným. Z dekvalifikace vyplývá také vyšší míra nahraditelnosti zaměstnankyň a zaměstnanců – jak bude ještě popsáno dále v textu.

ORGANIZACE PRACOVNÍHO ČASU A TYPU ÚVAZKŮ

POČETNÍ FLEXIBILITA

Klíčovým prvkem konkurenceschopnosti obchodních řetězců je organizace a management pracovní síly, která představuje významnou část celkových nákladů firem. Vedle již zmiňované funkční flexibility je podstatnou strategií vedoucí k flexibilizaci práce tzv. početní flexibilita (Gouliquer 2000, Kalleberg 2001). Ta „se definuje ve smyslu zvyšování kontroly zaměstnavatelů nad pracovní dobou, počtem pracovníků či jejich ohodnocením" (Apeldoorn 2003: 118, cit. dle Čaněk 2012). Zatímco se funkční flexibilita soustředila na nové uchopení samotného povolání pokladní pro zvýšení efektivity a produktivity práce, deklarovaným cílem zavádění početní flexibility je zaměstnávat pouze takové množství zaměstnankyň a zaměstnanců, které odpovídá aktuálnímu objemu práce. Ten se mění v závislosti na výkyvech v poptávce spotřebitelů.

V případě obchodních řetězců s převahou potravinového zboží početní flexibilita kopíruje odlišnou intenzitu nakupování, která může být zapříčiněna dlouhodobými vzorci ve spotřebě, nenadálými změnami ve spotřebitelském chování nebo jen odlišnou intenzitou nakupování v ranních, odpoledních a večerních hodinách. Aktuální objem práce se tedy navyšuje a snižuje nejen v průběhu roku (například v době vánočních a velikonočních svátků roste), ale i v horizontu pracovního dne nebo týdne.

Kromě využívání subdodávek na konkrétní služby (např. na bezpečnostní agenturu) dosahují firmy početní flexibility snižováním počtu zaměstnanců a zaměstnankyň a kombinací různých forem zaměstnávání. Zejména jde o snižování počtu standardních pracovních úvazků ve prospěch nestandardních forem zaměstnávání umožňujících rozdělit pracovní úvazky a pracovní čas na menší jednotky, které je snazší kombinovat tak, aby odpovídaly měnícímu se objemu práce. Tzv. racionalizace personálního obsazení prodejny se však neděje pouze prostřednictvím kombinace různých forem zaměstnávání a nacházením optimálního zaměstnaneckého mixu neboli „portfolia lidských zdrojů" (Kalleberg 2001: 489), ale i prostřednictvím organizování pracovního času zaměstnankyň a zaměstnanců.

Různé formy početní flexibility jsou jedním z klíčových faktorů, který vede k prekarizaci práce. V následující části se

budeme věnovat dvěma jejím podobám, které se v obchodě projevovaly nejčastěji – a to je flexibilizace pracovní doby a zvyšování intenzity práce.

FLEXIBILIZACE PRACOVNÍ DOBY

Pracovní doba je jedním z aspektů, které mohou napovědět o míře prekarizace práce pokladních. Pokladní svou práci ve zvýšené míře vykonávají v atypickou dobu, tj. jako práci na směny, večer, v noci a ve dnech pracovního volna. Česká republika má podle dat za rok 2012 v rámci Evropské unie jeden z nejvyšších podílů zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících na směny (Petráňová, Mejstřík 2013). Z perspektivy odvětví, v nichž jsou pracující zaměstnáni (CZ-NACE), byl obchod[5] odvětvím s druhým nejvyšším absolutním počtem zaměstnanců a zaměstnankyň (148 tisíc) pracujících na směny, po zpracovatelském průmyslu (457 tisíc) a před odvětvím zdravotnictví a sociální péče (124 tisíc). Z perspektivy postavení v zaměstnání (CZ-ISCO) je celkově nejvyšší podíl zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících na směny mezi pracujícími ve službách a prodeji – na směny pracuje 51 % z jejich celkového počtu. Tento vysoký podíl je částečně ovlivněn prací v ubytování a pohostinství a ve zdravotní a sociální péči. Přesto i v odvětví velkoobchodu, maloobchodu a opravě motorových vozidel je podíl osob zaměstnaných na směny (34,6 %) čtvrtinu nad průměrem České republiky (28,1 %).

Ve výzkumných rozhovorech se ukazovalo, že pracovní doba pokladních a její rozvržení závisí na otevírací době prodejen a jejich velikosti.[6] Organizuje se ve dvousměnném (ranní a odpolední směna) nebo třísměnném (ranní, odpolední a noční směna) provozu. Mezi ranní a odpolední směnu bývá také zařazována tzv. mezisměna.

Jak uvidíme dále, přechod od méně jistých typů pracovních vztahů nebo dohod o provedení práce k pracovnímu poměru na dobu neurčitou je doprovázen možností vyjednávání o příznivější – tj. pravidelné a z hlediska výše úvazku postačující – pracovní době. I u pokladních, které pracují na hlavní pracovní poměr, pracovní doba nicméně není jednoduchou kombinací pravidelně se opakujících, stejně dlouhých směn.[7] Plánování směn se pro prodejnu vytváří na každý měsíc zvlášť, v řadě rozhovorů se nicméně opakovalo, že aktualizovaný rozpis směn dostávají pokladní jen na týden dopředu. Není výjimkou, že v jednotlivé dny v týdnu mají pokladní různě dlouhou pracovní dobu.

„Vy jste měla plný úvazek?

Plný úvazek.

A to začínalo v kolik ráno?

My jsme začínali ve tři čtvrtě na šest... Kecám, ve tři čtvrtě na pět a v šest to začínalo [otevíral obchod]. A o víkendu to bylo v sedm. Tak o hodinu dřív jsme museli chodit.

A to se jelo krátký-dlouhý týden?

Ne, ne, ne. To si rozepsala vedoucí vždycky směny podle potřeby. To byly osmičky, někdy osm a půl, někdy byla dvanáctka, mohly být i šestnáctky, jo, celý den. (...)

Jak dlouho jste měla dopředu ty směny? To bylo vždycky na měsíc?

No, na měsíc a vždycky každý týden se to ještě zaktualizovalo, že kdyby [to] náhodou někomu nesedělo,

5 Podle klasifikace CZ-NACE – tj. velkoobchod, maloobchod a oprava motorových vozidel.

6 Supermarkety a hypermarkety mají různou otevírací dobu: supermarkety jsou v průběhu pracovního týdne a v sobotu otevřeny nejčastěji od 7:00 do 21:00 nebo od 7:00 do 22:00; hypermarkety mají otevírací doby delší, např. od 6:00 do 23:00 nebo od 6:00 do 24:00; supermarkety a hypermarkety sídlící v nákupních centrech a obchodních domech se přizpůsobují otevírací době těchto center – ta může být kratší (např. od 9:00 do 20:00), ale také delší (od 6:00 do 24:00); několik hypermarketů má otevřeno 24 hodin denně. Otvírací doba v neděli a v době svátků obyčejně začíná o hodinu později oproti pracovnímu týdnu a sobotě. Supermarkety a hypermarkety jsou zavřené jen výjimečně – i přes Vánoce a Velikonoce otevírají alespoň na několik hodin. Některé supermarkety a hypermarkety mají navíc noční směny, při kterých se doplňuje zboží a které jsou tedy mimo běžnou otevírací dobu.

7 Pokud prodavačky a pokladní pracují turnusovým způsobem tak, že se střídá krátký a dlouhý týden, tak je navíc jejich rozvržení pracovní doby nerovnoměrné. Znamená to, že „zaměstnavatel rozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích." (Zákoník práce, § 78, čl. 1, m).

nemohl nebo onemocněl. V tomhletom nám vždycky vedoucí vyšla vstříc. To nebylo ani jednou, že by řekla, že ne."

Světlana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, středoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, bezdětná

Nízké mzdy (viz další kapitola) navíc nutí pracovnice přistoupit na přijímání přesčasových hodin, nebo k hlavnímu pracovnímu poměru přibírat ještě druhou práci, která je často realizována v rámci stejné obchodní sítě hypermarketů a supermarketů. Pracovní doba po směně odchodem z obchodního řetězce tedy pro některé pracující nekončí.

„Dělám od sedmi do devíti, třináctky, ale mám dlouhý krátký týden. To znamená, jeden týden dělám pět dní a dva mám volno a druhý dělám dva dny a pět dní volno. Jenže když mám krátký týden, tak vždycky chodím na brigádu ještě, k nim, že jo. Mám dvě smlouvy u nich, brigádní i zaměstnaneckou. Právě, že chodím ještě na brigády. Víte, mám tu hypotéku a peníze je vždycky potřeba."

Oksana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vyučená prodavačka, vdaná, 2 děti

V následujících schématech jsou zobrazená některá z uspořádání pracovní doby rozvrhnutá do dvou týdnů, které ukazují na jisté pravidelnosti a také možnosti organizování mimopracovního života (více viz kapitola Kombinace pracovního, rodinného a soukromého života). Mohou nám pomoci utvořit si představu o organizování pracovního času v prodejnách obchodních řetězců, i když zcela určitě nejsou vyčerpávající.

ZVYŠOVÁNÍ INTENZITY PRÁCE

Početní flexibility je možné dosahovat i snižováním počtu zaměstnankyň a zaměstnanců. To přitom není krátkodobou strategií, kterou je možné opustit po dosažení jistého cíle. Je systematickým dlouhodobým úsilím obchodních řetězců a jedním ze základních modů jejich fungování (Hudson 2002). Snižování počtu zaměstnankyň a zaměstnanců v úsilí o početní flexibilitu vede ke zvyšování intenzity práce. Firmy obecně argumentují tím, že v globální ekonomice je potřeba se pod

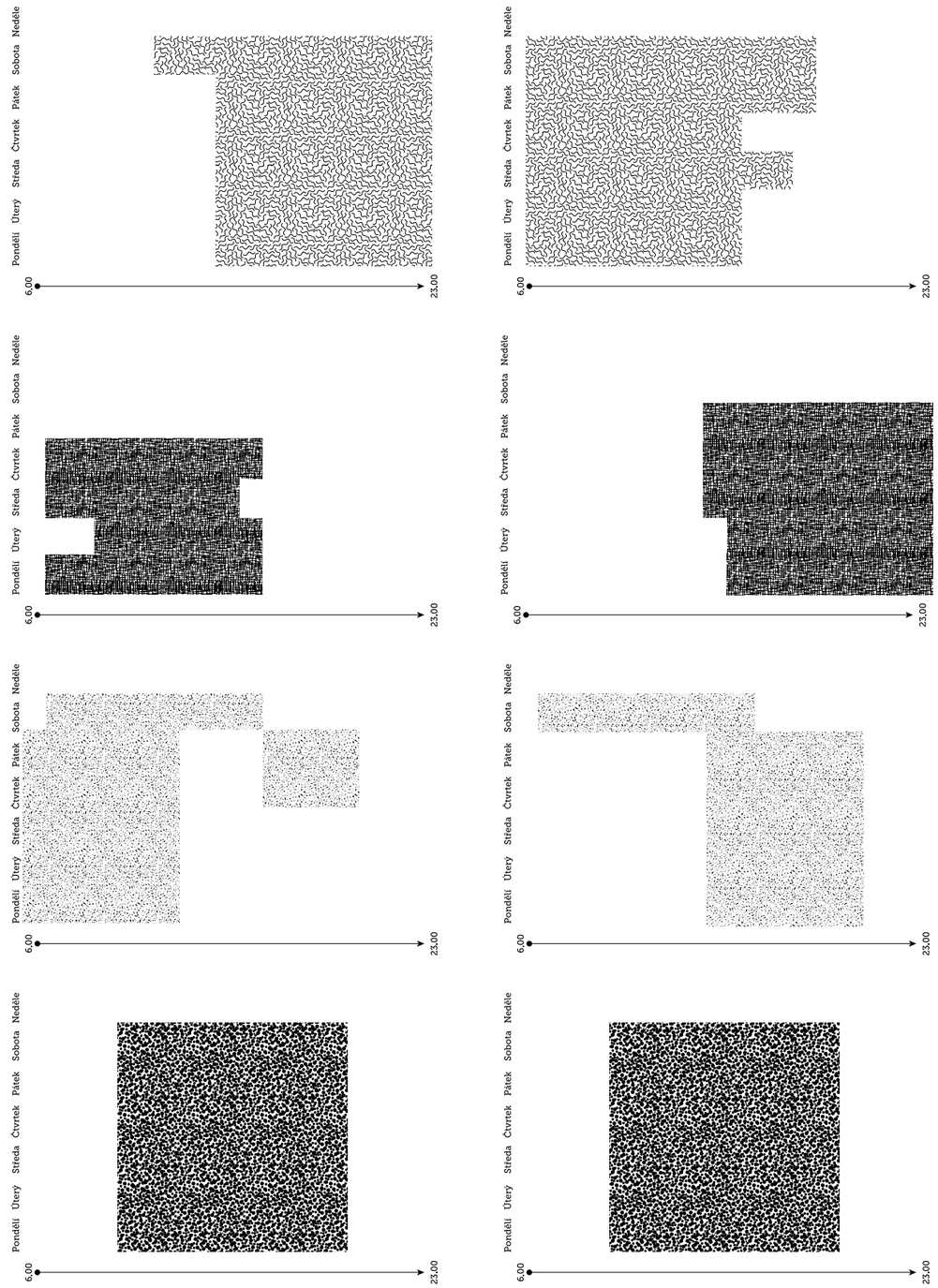


Schéma 1: Příklady uspořádání pracovní doby rozvrhnuté do dvou týdnů

Výzkum Ženy za pultem. Multikulturní centrum Praha, Katedra genderových studií FHS UK v Praze, 2015–2016

tlakem konkurence zbavovat zátěže zaměstnanců, kteří nejsou plně využíváni (Amoore 2004: 182). Tlak na zeštíhlování firem ale spíše než k dosažení fikce „plného využití pracovní síly" vede ke zvyšování intenzity práce v obchodě. Podle Kelliher a Anderson (2010) má zvyšování intenzity práce několik podob, přičemž jednou z nich je nucené zvyšování intenzity práce. Na základě našich výzkumných rozhovorů se dá hovořit o dvojí strategii nuceného zvyšování intenzity práce.

PRACUJÍ ZA STEJNOU ODMĚNU VÍCE

První strategie spočívá v tom, že zaměstnankyně a zaměstnanci pracují za stejnou odměnu více. To je mimo jiné umožněno i tím, že neexistuje žádná odvětvová norma, která by určovala standard objemu práce na jednoho pracovníka. Konkrétní situace v prodejnách závisí také na vyjednávání o objemu a tempu práce. (V tomto vyjednávání by mohl být pracujícím nápomocný § 300 zákoníku práce, který uvádí činitele určující množství práce a pracovní tempo.[8]) Snižování počtu zaměstnankyň a zaměstnanců v pracovním vztahu na dobu neurčitou podle našich komunikačních partnerek, které pracovaly v obchodních řetězcích delší dobu (tři, deset i více let), se nedosahovalo propouštěním. Významnější bylo to, že nedocházelo k nabírání nových pracujících, aby se nahradili ti, kteří z práce v daném obchodě odcházeli:[9]

> „Zaměstnanci ubývali postupně, vždycky člověk odešel a další se nenabral. Práce zůstala a my si ji museli rozdělit. A výsledek? V pátek odpoledne máte na obchodě s patnácti pokladnami tři ženský! Tam se to pak úplně hroutí, dělají se fronty a nespasí vás ani ti brigádníci."
>
> *expertní rozhovor, Nezávislé odbory Tesco, 16. 12. 2015*

8 Zákoník práce (§ 300, čl. 1) říká: „Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce."

9 Přesné časové určení zavádění početní flexibility pomocí snižováním počtu zaměstnanců není možné blíže určit. V rozhovorech komunikační partnerky nereferují na konkrétní časové období, mluví o procesu, kterého byly svědkyněmi. Pro časovou konkretizaci by bylo potřebné provést další výzkum, který by bral kromě biografických narativů komunikačních partnerek v potaz zejména také vývoj v konkurenčním boji v maloobchodě v České republice a vývoj pracovní legislativy. Také by bylo potřebné zvážit nastavení pracovních podmínek pracujících a povahu „zaměstnaneckého mixu" v obchodních řetězcích v době jejich příchodu do České republiky.

Bývalá nákupčí jednoho obchodního řetězce popsala, jak dochází ke kombinaci funkční a početní flexibility. Mění se práce prodavaček na pracovní poměr (variují pracovní činnosti v práci jedné zaměstnankyně), ale také poměr mezi pracujícími na pracovní poměr a pracujícími na dohodu o provedení práce nebo agenturními zaměstnanci a zaměstnankyněmi:

> „U nás na trvanlivých potravinách byl jeden manažer a tři vedoucí – drogérie, nápoje a potraviny. A pak nás bylo šest nákupčích. A pak jsme měli ještě zvlášť noční směnu, která měla dva vedoucí a doplňovače. A na denním bylo ještě na doplňování zhruba deset lidí a zvlášť byl ještě člověk na příjem. Postupem času se na našem oddělení snižovaly stavy, takže když odešel nejdřív nákupčí a pak vedoucí, tak ho nenahrazovali. A když jsem odcházela já, tak to zůstalo tak, že byl jeden člověk na denní – prodavač, ale pomáhal nám. Potom na noční zůstalo šest lidí [kmenových zaměstnankyň a zaměstnanců] plus brigádníci, jeden vedoucí, jeden manažer. A my na denní z těch šesti nákupčích jsme zůstaly dvě. Vedoucího nám sebrali, takže jsme neměli manažera, to jsme spadali pod hlavního. (...) My jsme byli vlastně čtyři v jednom. Byli jsme nákupčí, vedoucí, manažeři, a i tu práci doplňovače jsme zastali. Takže když to tak vezmeš, tak z jednoho člověka se stali čtyři.
>
> ***A ty jsi říkala, že původně těch doplňovačů bylo deset.***
>
> Na každý oddělení nejmíň deset. Teď na noční opravdu kmenových zaměstnanců zůstalo osm, plus mají nárok na brigádníky. Ale jestli víš, že se každý týden mění vystavené zboží... Tam byli dřív čtyři doplňovači a vedoucí a v tom máš udělat celý sortiment.
>
> ***Promiň, z těch deseti, co jsi měla pro ten každý oddíl, tak těch zbylo kolik?***
>
> Zbyl tam jeden prodavač na to všechno, kterého nám dali k ruce a ostatní přesunuli na noční nebo úplně vyhodili. Ale jedna nám pomáhala i s knihou záloh a tak.
>
> ***A k tomu jste měli brigádníky?***
>
> No on tam přes den skoro nikdo nebyl. To když byly takové silnější dny, tak z té noční, co tam chodili brigádníci nebo možná že to byli i naši zaměstnanci,

tak někoho poslali na doplňování přes den. Ale jinak to doplňování fungovalo jenom v noci. Takže na našem oddělení jsi přes den nikoho nepotkal. Zůstal nám vlastně jeden člověk, který dělal tak z 80 % naši práci. A na doplňování tam fakt téměř nikdo nebyl a když něco hořelo, tak jsme šli my."

Doubravka, 50 let, občanka ČR, středoškolačka se zaměřením na služby, vdaná, 2 děti

Spíše než k efektivnímu chodu prodejen a optimalizaci počtu zaměstnanců tak flexibilizace vedla k podfinancování obchodů, přesněji ke snižování rozpočtových výdajů.[10] S negativními dopady velmi vysoké flexibility se následně potýkají zaměstnankyně a zaměstnanci, ale též samotné prodejny, jak bude rozvedeno dále.

PRODLUŽOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Druhou formou nuceného zvyšování intenzity práce je prodlužování pracovní doby. Kalleberg (2001: 488) dává tuto podobu zvyšování intenzity práce do souvislosti s dosahováním početní flexibility jinými prostředky. Firmy nemusí zaměstnávat novou zaměstnankyni, ale stačí, když od těch stávajících budou vyžadovat prodloužení pracovní doby. To se děje buď formou tzv. prodlužování směn nebo prací přesčas. V prvním případě zaměstnavatelé vyvíjejí tlak na zaměstnankyně a zaměstnance, kteří z různých důvodů nezvládli zadanou práci v rámci své směny. Argumentuje se nesplněním zadaného úkolu. Setkali jsme se s tím, že pokladní za prodlouženou pracovní dobu často s tímto odůvodněním nedostane zaplaceno. Pokud zaměstnankyně a zaměstnanci toto odůvodnění přijímají, dělají tak například s poukazem na nedostatky svých spolupracovníků nebo na nedostatečné manažerské schopnosti vedoucí nebo manažera prodejny, kteří by měli lépe znát možnosti svých zaměstnankyň a zaměstnanců.

„Když jsou třeba akce, tak se musí roznést štítky. Tak se zdržíte. (...) Začíná nějaká akce, tak se roznáší spoustu cedulek. Včera jsme je třeba roznášeli a bylo jich přes 700. A ono to chvilku trvá, než je rozstříháte, připravíte,

10 Rozpočty se vytváří pro každý obchod zvlášť a odráží snahy vyššího managementu spořit výdaje na pracovní sílu. Nižší management se potom s těmito tlaky musí vypořádat a vytvořit takový zaměstnanecký mix, který odpovídá jeho rozpočtovým možnostem. Rozpočet se může navyšovat pouze v případě zvyšování tržeb prodejny nebo potom, co vyšší management uzná požadavky nižšího managementu na jeho navýšení. To se však děje jen ojediněle.

nanosíte. (...) A než se všechno perfektně uklidí, připraví pekárna, odpisy, tak to chvilku trvá. Pak než se spočítají kasy, který se dělají až na konec...

Takže je to [prodlužování směn] z toho důvodu, že nestihnete udělat to, co byste měla udělat.

Jo, ale je to i nešikovností toho, s kým jste na směně. Ale když jste sehraný tým, tak to jde dobře a málokdy jedeme o nějakou chvilku dýl. (...) Když ví manažer nebo vedoucí směny, kdo je lepší nebo silnější na tu směnu... Když je nejvíc lidí ve středu, čtvrtek, pátek, tak tam dá ty silnější lidi. Protože ví, že to zvládnou i v menším počtu."

Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti

V případě přesčasové práce, která může být dopředu naplánovaná anebo nečekaná, zaměstnavatelé po zaměstnankyních žádají, aby zůstaly pracovat déle nad běžnou pracovní dobu. Zatímco některé komunikační partnerky práci přesčas vítaly jako možnost finančního polepšení si, pro jiné představovala komplikaci z hlediska kombinace práce s rodinným a soukromým životem. (K otázkám vyplácení odměny za práci přesčas viz kapitola Nízká odměna za práci a její důsledky.)

Se zvyšováním intenzity práce souvisí i absence tvorby rezerv v případě vyššího vytížení prodejen nebo onemocnění jejich personálu. Ukazuje se, že v situaci, kdy má firma posílit stavy zaměstnanců, není vždy schopná rychle a flexibilně reagovat (například vyžádáním agenturních pracovnic) a pracovní zátěž se tak rozkládá mezi zaměstnankyně a zaměstnance, kteří jsou právě na prodejně. Důležitým aktérem v tom, jak se s těmito situacemi vypořádat, je nižší management. Vedoucí prodejny vzpomíná na to, jak ve třetí den potom, co nastoupila do práce, nepřišla část personálu. „Spolehnout" se mohla především na sebe a na své sociální sítě:

„Ve finále to vypadalo tak, že já jsem na pokladně stahovala fronty. Chvíli jsem ho [kolegu] nechala samotného, když jsem viděla, že fronta není. Jdu napéct, na zeleninu a to musí ten vedoucí být jak v cirkuse. Všechno musí stihnout, ještě se usmívat a aby mu všechno vycházelo. Je to takový závazek. (...)

A vy si musíte poradit.

Ano, flexibilně reagovat. Měla jsem štěstí, že mám jednu známou, která tam dělá na brigádě a bydlí pár ulic dole, že mi šla pomoct a šla mi na dvě hodiny vyfejsovat[11] celý krám. Což jsem měla štěstí, asi nade mnou lítal nějaký anděl.

A kdyby vám nepomohla?

Tak bych to musela dělat sama."

Slavomíra, 42 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, bezdětná

V případě nemoci nedostatek rezerv v pracovní síle a úsilí po „štíhlé firmě" (Carré, Tilly 2012) jen dále prohlubuje stres nejenom těch, kteří musí dané množství práce vykonat, ale i zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří odchází na nemocenskou. Z toho důvodu je ze strany obchodních řetězců vyvíjen tlak na zaměstnance v tom, aby nemocenskou nečerpali:

„Taky se to nerado vidí [nemocenská], strašně nerado. Takže lidi přechází nemoci. Málokdo si dovolí jít na marodku. Nejsou potom lidi."

Blažena, 47 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, 2 děti

Časté přecházení nemoci a zvyšování intenzity práce proto může vyústit i ve vážné zdravotní komplikace. Zvýšené pracovní nasazení vede k přepínání zaměstnankyň a zaměstnanců, což z dlouhodobého hlediska způsobuje fyzickou i psychickou vyčerpanost. Jak například ukazuje Wichert (2002),[12] zvyšování intenzity práce zvyšuje v práci napětí a stres, jež mohou ústit až v deprese a další psychická onemocnění. Zaměstnanci si na vyšší pracovní nasazení nezvyknou a důsledky mohou závažně ovlivnit jejich duševní i fyzický stav.

11 „Fejsování" (facing) je přesouvání zboží dopředu regálu a jeho zarovnávání tak, aby vypadalo tak, že obchod je dobře zásoben (Facing /retail/ 2016).

12 Její data pochází z rozsáhlého kvantitativního šetření ve Velké Británii, které probíhalo ve dvaceti firmách rozdílných velikostí a podnikajících v různých odvětvích.

ČÁSTEČNÉ STÍRÁNÍ ROZDÍLU MEZI KMENOVÝMI A PERIFERNÍMI PRACUJÍCÍMI

V předchozích částech této kapitoly byly objasněny hlavní podoby funkční a početní flexibility. Obecně firmy tyto dva hlavní typy flexibilizace práce běžně kombinují. V literatuře (Atkinson 1984, Kalleberg 2001) se proto pro konceptualizaci vztahu mezi nimi na úrovni jednotlivých pracovišť ustavil model duálního mikrotrhu práce, ve kterém jsou soustředěni na jedné straně kmenoví a na druhé straně periferní zaměstnanci a zaměstnankyně. Podle tohoto modelu zaměstnavatelé rozdělují pracovní sílu na dvě skupiny, z nichž ti v kmenovém stavu jsou kvalifikovaní a loajální pracovníci nezbytní pro fungování podniku a periferní zaměstnanci jsou pracovníci vykonávající nekvalifikovanou práci. Jednoduchým nabíráním a propouštěním periferních zaměstnanců se také má ochraňovat před výkyvy trhu kmenová pracovní síla. Od tohoto dělení se odvíjí i odměňování zaměstnankyň a zaměstnanců a přístup k nim.

Povolání pokladních v obchodních řetězcích toto jednoduché dělení problematizuje. Ve vybraných ohledech se totiž postavení kmenových zaměstnankyň přibližuje k postavení zaměstnankyň periferních. Jestliže kmenoví pracující bývali ztotožňováni s kvalifikovanou pracovní silou a periferní s dekvalifikovanou pracovní silou, tak dekvalifikace a rutinizace práce v obchodních řetězcích tento rozdíl smývá – u obou skupin pracujících není třeba prokazovat specifické dovednosti, které by profese vyžadovala. To se shoduje s tvrzením Kalleberga (2001: 488), který poukazuje na to, že také pracující považovaní za kmenové, nejsou předmětem jen funkční flexibility, ale také početní flexibility (např. dělají přesčasy). A naopak, pracující považováni za periferní nejsou jen aktéry početní flexibility, ale také flexibility funkční (repertoár jejich pracovní činnosti není vždy vymezen na jeden úkon, ale je široký).

HLAVNÍ PRACOVNÍ POMĚR A ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

Logika segmentace pracovní síly v obchodě není přímočará. Přestože většina zaměstnanců usiluje o plnohodnotnou pracovní smlouvu, ne vždy je pro všechny ideálním typem úvazku. Činitelů kýžené podoby zaměstnání je více a vzájemně se vyvažují.

Zásadní rozlišení mezi skupinami pracujících spočívá v různém nároku na sociální a zdravotní pojištění, dovolenou

a firemní benefity, které se vážou na jejich pracovní úvazek nebo dohodu. Zaměstnankyně pracující na pracovní smlouvu na dobu neurčitou na plný úvazek s obchodním řetězcem mají nárok na firemní benefity, odpovídající dovolenou a platbu zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnankyně pracující na pracovní smlouvu na dobu neurčitou na částečné úvazky s obchodním řetězcem požívají podobných výhod jako zaměstnankyně na plný úvazek. Mají nárok na firemní benefity, dovolenou v délce poměrně odpovídající jejich úvazku a vzhledem k úvazku poměrné platby zdravotního a sociálního pojištění. Agenturní zaměstnankyně a zaměstnanci nemají často nárok na firemní benefity. Agentura jako jejich zaměstnavatel za ně platí zdravotní a sociální pojištění, poskytnutí dovolené u dohody o pracovní činnosti záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní.[13] Brigádníci, tedy zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří uzavřeli s obchodním řetězcem dohodu o provedení práce, nemají na nic z toho nárok.

Výše uvedeným – různě odstupňovaným – výhodám pracujících na pracovní smlouvu ale odpovídá vyšší míra odpovědnosti za odvedenou práci. Projevuje se zejména v už opisovaném zvyšování intenzity práce. Pokladní pracující přímo pro obchodní řetězce mají často povinnost úkolovat brigádnice a agenturní pracovníky, kteří ale díky velké fluktuaci a neexistenci adekvátního zaškolování nejednou nezvládají ani základní úkony. V některých rozhovorech se objevovalo, že stejní zaměstnanci, kteří práci zadávají, ji musí – v případě, že ji brigádnice a agenturní zaměstnankyně buď nedokončí, nebo udělají špatně – předělávat a dokončovat.[14]

Specifickou situací, která poukazuje na prekérní charakter zaměstnání i kmenových zaměstnanců je zkracování pracovního úvazku. V rozhovorech jsme se setkali se zkrácením na 0,75 a 0,8 úvazku. Zásadní při tomto typu úvazku je, že zaměstnavatelé často využívají možnosti práce nad uvedenou výši úvazku. V rozhovorech se například objevovalo, že kvůli nedodělané práci nebo jiným důvodům pracující na takovýto zkrácený úvazek pracovaly o hodinu i více déle. Hodiny tak mohou v součtu odpovídat plnému pracovnímu úvazku,

13 Inspekce práce vyžaduje, aby situace agenturního zaměstnance nebyla horší než situace srovnatelného zaměstnance uživatele u těch pracovních podmínek, které upravují pracovněprávní předpisy a zároveň jsou pro zaměstnavatele daňově odečitatelné (SÚIP 2016).

14 Může se jednat o špatně vyskládané regály nebo o práci za pokladnou, kdy noví zaměstnanci svou práci nezvládají a potřebují pomoc zkušených zaměstnankyň. Svou práci kazí a jsou méně výkonní, takže zkušené zaměstnankyně za ně musí část práce odvádět.

podle zákoníku práce ale nemohou být považovány za práci přesčas. Prací přesčas je až práce „nad stanovenou týdenní pracovní dobu" (§ 78, čl. 1, i), tj. nad 40 hodin týdně, resp. 8 hodin denně. Firmy mohou zaměstnankyním a zaměstnancům navyšovat flexibilně práci, aniž by musely platit (minimálně 25%ní) příplatek za přesčasovou práci. Pro zaměstnavatele je tento – i když nespravedlivý – způsob zaměstnávaní výhodný i z dalších důvodu, jako je kratší dovolená a nižší firemní benefity pro zaměstnankyně. Především jsou ale zkrácené úvazky v pracovním poměru na dobu neurčitou v rozsahu 0,75 a 0,8 dalším nástrojem šetření mzdových prostředků. Časté zneužívání zkrácených úvazků potvrzuje také inspektorát práce (expertní rozhovor, 8. 4. 2016).

I když by se mohlo zdát, že zkrácení pracovního poměru na dobu neurčitou na úvazek 0,75 nebo 0,8[15] (podobně ale např. i práce na dohodu o provedení práce[16]) mohou být dobrými nástroji slaďování pracovního, rodinného a soukromého života, komunikační partnerky v těchto situacích poukazovaly na to, že ve skutečnosti chtějí pracovat více. V případě nedobrovolné práce na zkrácený pracovní úvazek se jedná o podzaměstnanost (např. Wilkins 2007). Jedna z našich informantek se podělila o své zkušenosti s podzaměstnaností. Zároveň osvětluje, jaký je rozdíl mezi přesčasem a prodlouženými směnami.

> „[Pracuji] na šest hodin. Třicet hodin týdně.
>
> ***A chtěla jste více?***
>
> Chtěla. Prý to nejde. A novým zaměstnancům to třeba teď už dávají. (...)
>
> ***Když jste nastupovala, jaký byl úvazek?***
>
> Já jsem nastupovala jako brigádnice, tak jsem dělala dva roky. A potom to udělali na těch šest hodin a že prý to je normální. Oni mi to platí teda jako osm hodin, ale když onemocním nebo tak, tak mám jenom šest hodin. Dovolenou [mi] počítají ze šesti. (...)

15 Ve vztahu ke zkráceným úvazkům v případě pracovního poměru se obchodní řetězce chovají velmi selektivně. Zpravidla je dávají starším zaměstnankyním nebo obecně zaměstnancům, kteří se pro ně nejeví být příliš perspektivními.

16 U brigádníků – často také teenagerů a vysokoškolských studujících – se pravděpodobně předpokládá, že nechtějí pracovat na vyšší úvazek a práci berou jen jako přivýdělek.

Oznamuje vám zaměstnavatel přesčasy dopředu?

Oni nechtějí přesčasy.

Ale před chvilkou jste říkala, že přesčasy děláte docela často.

Jak?

Že zůstáváte v práci přesčas.

Ale já musím... Když nemám hotovo, tak to musím dodělat. Ale to není přesčas, to mi neplatí."

Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti

AGENTURNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A NESTANDARDNÍ ÚVAZKY

V rozhovorech se ukázalo, že situace zaměstnankyň a zaměstnanců pracujících přes agenturu je ambivalentní. Jsou mezi nimi lidé, kteří pracují na plný úvazek a nemají nouzi o pracovní vytížení. Zároveň jsou však i takoví zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří by rádi pracovali více; agentura jim však více práce není schopná sehnat. Mluvíme tedy opět o problému podzaměstnanosti.

Problém pro agenturní zaměstnankyně a pracující na dohody o provedení práce někdy jsou i zkrácené směny. Ty jsou dalším nástrojem početní flexibility a z ní vyplývající časové flexibilizace. Fungují tak, že pracující přijde ve stanovenou hodinu do práce a v případě, že manažer nebo manažerka obchodu usoudí, že se pro pracující nenajde dostatečné využití, pošle ji zpátky domů. Firma sice ušetří za aktuálně nepotřebnou pracovní sílu, náklady ale nese zaměstnankyně. Musí si totiž směnu, se kterou počítala, nahradit jindy.

Výměnou za tyto nevýhody však agenturní zaměstnankyně a zaměstnanci nejsou příliš svazováni pracovním režimem na prodejně. Mohou střídat více prodejen a pokud v některé z nich mají problém s vedením, jednoduše tam mohou přestat docházet. Podstatným aspektem zaměstnání je pro některé z agenturních pracujících to, že zaměstnavatel za ně platí zdravotní a sociální pojištění:

„Rozhodla jsem se jít z hlavního pracovního poměru k agentuře, tam si můžu říct, kdy chci chodit a kdy ne. Nejsem nucená. Musím akorát mít příslušný počet hodin, aby za mě zaplatili zdravotní a sociální. A snažím se ty hodiny počítat, abych věděla. Teď si třeba myslím, že za listopad už jsem to odpracovala."

Anna, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, středoškolačka s ekonomickým vzděláním, rozvedená, 1 dítě

Přesné údaje o počtech pracujících v maloobchodu v nestandardních pracovních vztazích nejsou krom statistik o celém odvětví obchodu veřejně dostupné (viz úvod této kapitoly). Na prodejnách, kde působily naše komunikační partnerky, jsou poměry mezi pracujícími ve standardních a nestandardních pracovních vztazích různé. Jedna prodejna například zaměstnává 60 % pracujících v pracovním vztahu (na plný nebo zkrácený úvazek), 40 % pracujících pracuje na dohodu o provedení práce, agenturní zaměstnanci se využívají jen jeden měsíc v roce – v předvánočním období. Podobný poměr je v další prodejně, ve které pracuje třetina pracujících na plný úvazek, další třetina na zkrácený úvazek a jedna třetina jsou pracující na dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti a agenturní zaměstnanci. Další prodejna pravidelně využívá agenturní zaměstnankyně a zaměstnance; i když asi třetinu pracovní síly tvoří pracující na pracovní poměr, tak převyšující dvě třetiny jsou právě pracující na dohody o provedení práce a pracující z agentur. Tyto údaje, ve kterých je podíl pracujících v nestandardním pracovním vztahu poměrně vysoký, jsou ovlivněny tím, že většinu rozhovorů jsme realizovali ve velkých městech, kde je dostatek studujících a kde jsou již etablované pracovní agentury, které mohou dodávat pracovníky a pracovnice.

Jemnější segmentace pracovní síly, než je model kmenových a periferních pracujících (viz také Tabulka 1 níž), ukazuje podle našeho názoru na to, že zaměstnavatelé využívají různých možností uzavíraní pracovněprávních vztahů zejména z důvodu udržování nízkých nákladů na cenu práce. Cílem je vytvořit dostatečně flexibilní portfolio lidských zdrojů, ze kterého se dá poskládat potřebné obsazení prodejen. Motivace udržet si tzv. kmenové zaměstnankyně a zaměstnance je omezená. Podle Waye (1992; cit. dle Kalleberg 2001: 489–490) se tato strategie uplatňuje v silně konkurenčních prostředích (kterým český maloobchod podle všeho je) a v typech práce vyžadujících obecné dovednosti, které umožňují srovnatelnou produktivitu pracujících ve standardních i nestandardních pracovních vztazích.

Jistota pracovního vztahu	Zaměstnavatel	Pracovní pozice – Pracovní činnost	Forma zaměstnání	Pracovní doba	Firemní benefity	Sociální a zdravotní pojištění	Dovolená	Odborová organizovanost – Kolektivní smlouvy
Standardní pracovní vztah	obchodní řetězec	manažerka prodejny nákupčí-pracovnice objednávek a zásob	pracovní smlouva na dobu neurčitou na plný úvazek	pravidelná prodlužování pracovní doby ne/placené přesčasy	ano	ano	ano	ne ano
		prodavačka-vedoucí směny prodavačka-specialistka		dvousměnný provoz nepravidelná (8,5 hod, 12 hod, 13 hod, 16 hod) ne/placené přesčasy	ano	ano	ano	ne
Nestandardní pracovní vztahy		prodavačka-specialistka prodavačka-pokladní	pracovní smlouva na dobu neurčitou na částečný úvazek (0,75, 0,8)	třísměnný provoz prodlužování pracovní doby ne/placené přesčasy	poměrná část	poměrná část	poměrná část	ne
		prodavačka-specialistka prodavačka-pokladní	pracovní smlouva na dobu určitou na částečný úvazek (0,75, 0,8)	třísměnný provoz prodlužování pracovní doby ne/placené přesčasy	poměrná část	poměrná část	poměrná část	ne
		prodavačka-specialistka prodavačka-pokladní doplňovačka zboží	dohoda o provedení práce	třísměnný provoz nepravidelná (4, 8 hod)	ne	ne	ne	ne
	agentura práce	prodavačka-pokladní	pracovní smlouva na plný úvazek	třísměnný provoz pravidelná placené přesčasy	ne	ano	ano	ne
		pokladní práce manipulační práce inventura zboží úklid skladu	dohoda o pracovní činnosti	předvídatelná 5-6 dní/týden	ne	ano	ne	ne

Tabulka 1: Příklady forem zaměstnávání a segmentace pracovní síly v maloobchodě

Zdroj: Výzkum Ženy za pultem. Multikulturní centrum Praha, Katedra genderových studií FHS UK v Praze, 2015–2016

EMOČNÍ PRÁCE

V předcházejících podkapitolách jsme popsali procesy, které vedou k dekvalifikaci práce pokladní a mechanismy funkční a početní flexibility, které výrazně utvářejí prekérní charakter této práce. Na závěr bychom se rádi zaměřili na emoční práci, která odráží některé specifické nároky, které jsou na prodavačky v současnosti kladeny.

Management obchodních řetězců na jedné straně usiluje o efektivní a racionální organizaci práce a na straně druhé o orientaci na zákazníka. Toto si v praxi může protiřečit. Zvládání tohoto potenciálního rozporu (Korczynski 2009) je součástí tzv. emoční práce, která je nedílnou součástí práce pokladních. Jde o emoce, se kterými pracující nakládají na veřejnosti, ve svém zaměstnání. Emoční práce se dá definovat jako „management pocitů, jehož cílem je utváření jistých veřejně pozorovatelných projevů obličeje a těla. Emoční práce se prodává za mzdu a proto má [ve srovnání s emocemi v soukromí, které mají užitnou hodnotu – pozn. aut. kol.] *směnnou hodnotu*" (Hochschild 2012: 7, zvýraznění v originále). Schopnost regulace vlastních emocí a upřednostňování (emočních a dalších) potřeb druhé strany se považuje za vlastnost žen, jež jim má být jakoby přirozená.

Rutinní charakter práce pokladní v interakci se zákazníkem běžně vyžaduje dodržování základních pravidel slušnosti bez zvláštního emočního prožívání. Pozdrav, poděkování a rozloučení se odehrávají v módu povrchního hraní (Hochschild 2012) nebo automatizmu. Sociální kontakt se minimalizuje tak, aby dostal přednost kvantitativní cíl co nejrychlejšího namarkování zboží. Pokladní sociální kontakt udržuje alespoň v té míře, aby ještě mohl být pochopen jako respekt vůči zákazníkovi a vstřícnost k němu. Korczynski (2009) zdůrazňuje, že pracující ve službách „musí udržovat kouzelný mýtus o suverenitě zákazníka, ale musí to dělat tak efektivně a rychle, jak je to jen možné" (Korczynski 2009: 81). Zákazníci mají suverenitu v obchodě pociťovat dvěma způsoby – jako „pocit nadřazení ve vztahu k obsluze a jako pocit kontroly situace" (ibid.: 78).

Ze strany prodavaček byla komunikace se zákazníky chápána jako prostor, kde se mohou realizovat jejich schopnosti, a jako důvod, proč si své práci cení. Je tomu tak proto, že umožňuje komunikaci s lidmi, a to i přesto, že je silně redukovaná. Způsob, jakým pokladní k emoční práci přistupovaly, lze analyzovat prostřednictvím konceptu profesionalismu. Znakem profesionalismu je souběžné ztotožňování se s prací a nutnost se od ní distancovat (Weeks 2015: 52–56).

Do své práce by se pokladní měla „vložit", ale pokud se octne v interakci s náročnými zákazníky, „'nebere to osobně'" (ibid.: 56). Ideál profesionalizmu a pozitivní emoční práce, kterou mají pracující vkládat do jeho naplnění, je ve vědomí pokladních plně přítomný:

> „Pokladní je zodpovědný jenom za to, že si sedne na zadek s tou svojí kasou a bude markovat a každému děkovat. I kdyby byl ten člověk nejhnusnější ve vaší představivosti. Vy nemůžete být hrubý na toho zákazníka. (...) Člověk nesmí přijít do práce s tím, že bude nasranej (...) musí [zákazníky] rád obsluhovat."
>
> *Eliška, cca 35 let, občanka ČR, bakalářka sociálních věd, svobodná, bezdětná*

Jedno z hlavních hesel profesionalizmu – převaha „přístupu" k práci (tedy důraz na měkké dovednosti) nad jinou formu kvalifikace pro ni – je zřejmé z této citace:

> „Já si myslím, že v dnešní době na tom tolik nezáleží [na vyučení za prodavačku] a že se na to nekouká. Hlavní je ten přístup, jaký k té práci máte. Nic víc v tom není. Je to stejný jako u kteréhokoliv jiného zaměstnání."
>
> *Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti*

Pokladní ale někdy naráží na zákazníky, kteří nastolují svoji suverenitu na úkor kooperace při rychlém a slušném odbavení. Chování zákazníků se pak stává zdrojem hněvu, frustrace a nespokojenosti pokladních (blíže viz Korczynski, Evans 2013). Komunikační partnerka upřednostňování hlediska zákazníka nejenže vnímala jako nespravedlnost, byl to taky důvod k další emoční práci – nevšímání si zákazníka a potlačení hněvu na něho:

> ***„A postaví se za vás vedoucí, když je problém?***
>
> Jak kdy. Oni vždycky říkají, že musíme dát za pravdu zákazníkům.
>
> ***A kde to má míru?***
>
> Jeden zákazník přišel opilej, nadával. Říkala jsem si, to není možný. Asi se vás pak [vedoucí] zastanou... Přijde mi, že nemají co dělat, tak jdou a řvou na někoho v krámě.

> ***A vy na to reagovat nemůžete.***
>
> Pokud možno si ho nevšímat."
>
> *Bedřiška, cca 50 let, občanka ČR, vyučená prodavačka, rozvedená, 2 děti*

Téměř všechny pokladní původem z Ukrajiny, se kterými jsme mluvili, se opakovaně setkávaly s xenofobním chováním zákazníků. To se projevovalo slovními útoky a nadávkami:

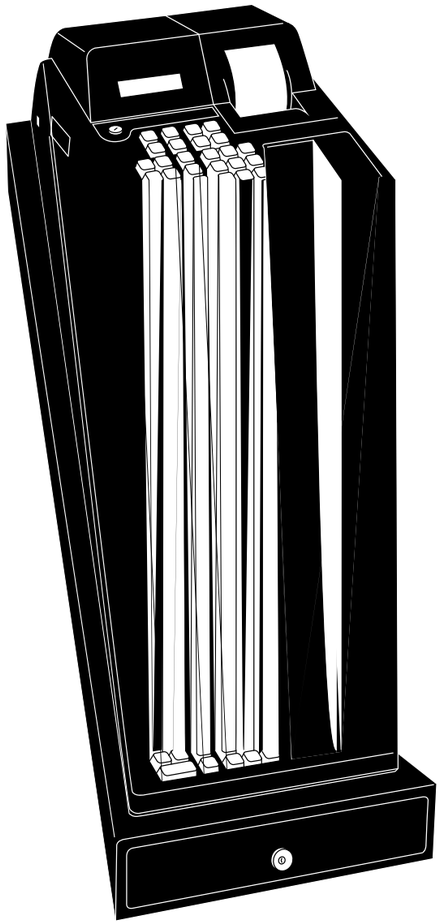
> „[Zákaznice] začala nadávat, že tady pracuje hodně Slováků a hodně Ukrajinců a že jim seberou práci. (...) Začala mi nadávat, abych běžela na Ukrajinu a že nás tady nesnáší a já už [to] nevydržela, měla jsem už slzy v očích. Tak říkám, víte co, já vám to nepřeju, to, co zažila já."
>
> *Alina, 54 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vysokoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

Emoční práce poukazuje na podstatný posun v očekávání na pozici pokladní. Mezi schopnostmi, které jsou důležité pro výkon této práce, již není odborná kvalifikace získaná prostřednictvím vzdělání, ale schopnost přijmout určité (i ponižující) jednání a vyrovnat se s ním.

ZÁVĚR

Tato kapitola se věnovala rozvinutí konceptu prekarizace pro prostředí obchodů v Česku a specificky práci pokladních v obchodních řetězcích s převahou potravinářského zboží. Pro jasný nástin situace sice chybí podrobná data, ale řada celoodvětvových statistických informací o trhu práce v tomto odvětví ukazuje na trend prekarizace. Tato kapitola také upozornila na stírání rozdílů mezi kmenovými a agenturními pracujícími. Mezi situací různých skupin pracujících, kteří mají např. pracovní smlouvu na dobu neurčitou a těmi, kteří pracují pro agenturu práce anebo jsou tzv. brigádníky supermarketů, však zůstávají značné rozdíly. Dlouhodobé procesy dekvalifikace práce pokladních – tedy vytváření tzv. univerzální pracovnice zvládající mnohé práce v obchodě – ztěžují jejich vyjednávací pozici vůči zaměstnavateli. Pracující jsou vnímané jako relativně snadno nahraditelné. Významným typem dovednosti je však zvládání vztahu se zákazníky.

NÍZKÁ ODMĚNA ZA PRÁCI A JEJÍ DŮSLEDKY



I když jsou podstatnými znaky naznačujícími, že práce pokladních je prekérní práce, již zmiňované aspekty flexibilizace a intenzifikace práce, zatím jsme se jen okrajově věnovali otázce jejího ohodnocení. V předchozích částech bylo mimo jiné zmíněno, že nízká mzdová úroveň z makroekonomického hlediska vyplývá také z genderové horizontální segregace povolání prodavačky. Cílem této kapitoly je přispět k pochopení prekérnosti práce pokladních v Česku z hlediska jejich nedostatečných příjmů (Vosko 2010: 2). Výše mezd bude jednak představena z perspektivy meziodvětvového srovnání odvětvových statistik a poté z perspektivy našich komunikačních partnerek. Soustředíme se na to, jaké dopady mají nízké mzdy na život pokladních a jejich rodin a jaké strategie volí v rámci obchodu a mimo něj.

SROVNÁNÍ MEZD V OBCHODĚ SE MZDAMI V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ

Pro statistické zachycení běžné výše mzdového ohodnocení žen zaměstnaných v maloobchodě je vhodné pracovat s tzv. klasifikací zaměstnání, která sleduje postavení jednotlivce v zaměstnání (CZ-ISCO). Toto umožňuje rozlišení mezd podle odlišných a tedy různě hodnocených pozic v rámci určitého sektoru. Přesto jde pouze o orientační informace – do výpočtu hrubé měsíční mzdy jsou zahrnuti pouze zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří u daného zaměstnavatele odpracovali nejméně jeden měsíc a zároveň činila jejich stanovená týdenní pracovní doba alespoň 30 hodin (tj. 0,75 úvazek)[1]. Data o výši odměn u nižších úvazků a jiných forem zaměstnání, jako jsou různé typy dohod, nebyla v době realizace výzkumu zpracovávána.[2]

Základní informace o průměrné výši příjmů v obchodě nabízí data o vyplácených mzdách pro pracovníky a pracovnice v oblasti prodeje (skupina 52 v třídění CZ-ISCO, v roce 2015 šlo o 194 tisíc osob). V rámci této skupiny jsou dostupná podrobná data za kategorii 5222 Vedoucí pracovních týmů v prodejnách (22,5 tisíc osob) a 5223 Prodavači v prodejnách (135 tisíc osob). Graf 8 nabízí srovnání mezd v těchto

1 Výše mzdy je pro statistické zpracování přepočtena na zaměstnance s plným úvazkem – viz ISPV (2016c).

2 Od roku 2016 budou v rámci Informačního systému průměrného výdělku (ISPV) sledovány i další typy odměn (odměny z dohod o provedení práce, hodiny odpracované na dohody o provedení práce, odměny z dohod o pracovní činnosti) (viz Holý 2016). V době zpracování analýzy nebyla tato data dostupná.

kategoriích s celkovým rozložením mezd v České republice v roce 2015. Pro srovnání níže uvádíme i kategorii 91127 Uklízeči prodejních prostor (1,2 tisíc osob). Ve všech případech je pracováno s hrubou mzdou.

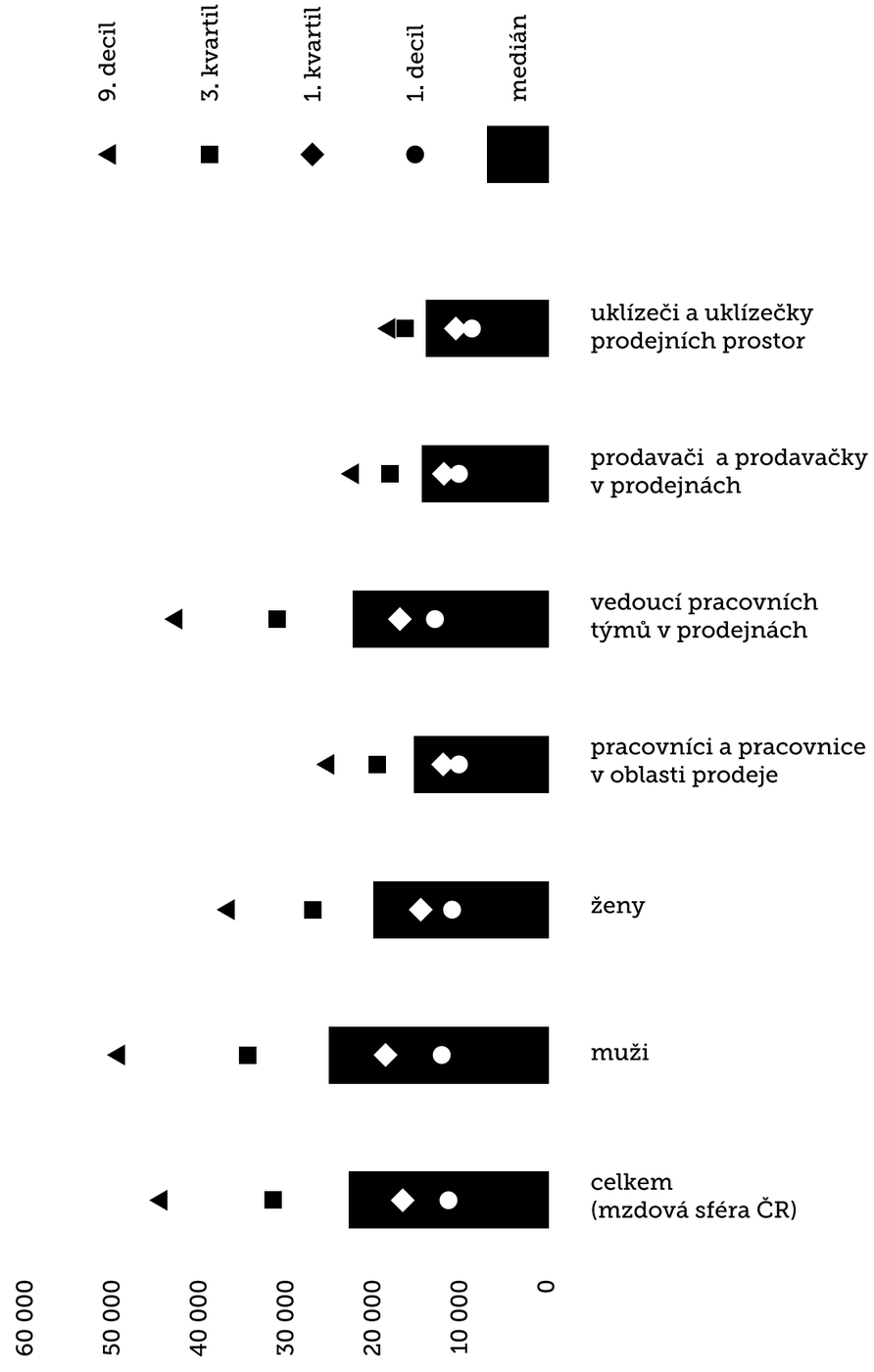
Na základě srovnání je zřejmé, že:

- Medián[3] mezd pracovníků a pracovnic v oblasti prodeje (15 330 Kč) je o třetinu nižší než je medián příjmu v České republice (22 971 Kč) a téměř o čtvrtinu nižší než je medián příjmu žen (19 356 Kč).

- Vyšší mzdy mají pouze zaměstnanci a zaměstnankyně pracující na vedoucích pozicích (skupina 5222), jejichž medián příjmu 22 568 Kč se blíží celostátnímu mediánu příjmu ve mzdové sféře (22 971 Kč). U této skupiny je také nejvyšší mzdová diferenciace, což ovšem může odrážet odlišné postavení a hodnocení v různých podnicích. Zde je třeba zdůraznit, že do mezd pracovníků a pracovnic v obchodě nejsou zahrnuty osoby pracující na řídících pozicích, u kterých jsou mzdy výrazně vyšší (kategorie 1420 Řídící pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě spadá do odlišné skupiny).

- Naopak na pozici prodavaček a prodavačů (skupina 5223) se mzda celostátnímu mediánu příjmu blíží pouze u desetiny zaměstnankyň a zaměstnanců (tj. v nejvyšším příjmovém decilu). Příjem čtvrtiny pracovníků (1. kvartil: mzdy do 11 929 Kč) se pohyboval jen dva a půl tisíce nad minimální mzdou a de facto odpovídal zaručené mzdě[4] pro tuto skupinu v roce 2015 (11 200 Kč).

3 Medián je hodnota, jež dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a nejméně 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněný extrémními hodnotami jako průměr.
Kvartily jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu.
Decily jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. První decil je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Devátý decil je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady.
4 Zaručená mzda je mzda stanovující nejnižší cenu práce podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (Zákoník práce, §112). Více viz dále v této kapitole.



Graf 8: Srovnání výše mezd na vybraných pozicích v obchodě v ČR (2015)

Zdroj: ISPV

- Vnitřní diferenciaci mezi mzdami prodavaček je možné vysvětlit různými oblastmi maloobchodu, ve kterých prodavačky a prodavači pracují (např. potraviny, textil, elektronika apod.). Zároveň je zejména u osob se mzdou pod hranicí mediánu diferenciace velmi nízká (rozdíl mezi mediánem a nejnižším decilem je méně než 30 % mediánu oproti 50 % u populace jako celku). Toto kromě jiného naznačuje, že pro část pracujících v obchodě může mít změna zaměstnavatele v rámci odvětví jen omezený vliv na celkový příjem.

- I přes nízké mzdy nemusí tedy prodavačky a prodavači patřit mezi nejméně ohodnocené zaměstnance – pro část osob pracujících v pomocných profesích (uklízečky a uklízeči prodejních prostor) se mzda pohybuje těsně nad hranicí minimální mzdy (1. decil: 9 260 Kč). Celkový počet zaměstnanců na těchto pozicích je velmi nízký (přes tisíc osob), což může poukazovat na to, že jde o práce, které jsou buďto součástí jiných pozic nebo jsou prováděny externími dodavateli.

- Rozdíl mezi rozložením mezd uklízečů/uklízeček, pro které zaručená mzda odpovídá minimální mzdě, a prodavačů/prodavaček, které spadají do vyšší skupiny, poukazuje na význam zaručené mzdy pro minimální hladiny příjmu.

CO TVOŘÍ NÍZKÉ MZDY A JAK JSOU HODNOCENY

Mzdy a odměny našich komunikačních partnerek propočteny na plný pracovní úvazek se pohybovaly mezi úrovní minimální mzdy a statistickým mediánem mzdy prodavaček a prodavačů v prodejnách, tedy mezi 10 a 15 tisíc Kč brutto. V následující části se zaměříme na to, z čeho se takovéto mzdy skládají, a jak je jejich výše hodnocena pracovnicemi v obchodu.

MINIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ

Mzda pracujících na pozicích pokladních a prodavaček v hlavním pracovním poměru se skládá ze „základu" (pevné složky mzdy) a pohyblivé složky mzdy (příplatky, odměny, prémie, bonusy, osobní ohodnocení a benefity). V rámci výzkumu jsme se setkali s několika problematickými přístupy ve vyplácení mezd, které jsou zřejmě motivovány snahou

o minimalizaci nákladů ze strany obchodních řetězců. Toto se projevuje u všech složek mzdového ohodnocení.

Někteří zaměstnavatelé se vyhýbají proplácení příplatků za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli. Příkladem je využívání zkrácených úvazků (např. 0,8 a 0,75 úvazku), u nichž není třeba práci nad rámec úvazku až do výše celého úvazku proplácet jako přesčas (viz kapitola Jak vypadá práce pokladních). Krom toho se řada prodavaček setkává s prodlužováním směn kvůli např. počítání kasy či úklidu, přičemž ne vždy jsou tyto odpracované hodiny navíc evidované a proplácené. V některých rozhovorech se ukázalo, že i proplacení přesčasů závisí na vyjednávání zaměstnankyň, jako je tomu v následujícím případě[5]:

> ***„Takže tam jste dělala přesčasy?***
>
> Ano, tam mně to neplatili. Tak jsem za ní [vedoucí] šla a řekla jsem jí: 'Vy mi to neplatíte.' Vzali mě k účetní, ta na mě koukala a ptala se mě, jestli jsem si to spočítala sama. Já, že jo. Řekla, že spočítala hodiny a sedělo to, akorát mě to nevyplatili. Něco mi potom proplatili, ale ne všechno. Tak jsem vedoucí říkala, že tady nebudu dělat víc hodin bez peněz. Že tam mají kameru, ať se na ni podívají. Tak mi nějaký peníze dali."
>
> *Alexandra, cca 50 let, občanka ČR, původem z Ukrajiny, vysokoškolačka, vdaná, 2 děti*

Za problematické lze označit i výši a podmíněnost osobního ohodnocení. Nízké základní mzdy mohou být teoreticky spojovány s vyšším osobním ohodnocením. V rámci rozhovorů se nicméně ukázalo, že osobní ohodnocení nebo ohodnocení celého pracovního kolektivu sice hraje roli při odměňování, ale často se jedná o velmi nízké, a tedy málo motivační částky. Např. při splnění kritérií soutěže o nejlepší prodejnu[6]

5 Práce přesčas má být ohodnocena sjednanou dosaženou mzdou a příplatkem nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku (Zákoník práce, § 114).

6 Soutěže mezi prodejnami jsou různé. Týkají se například úspěšnosti v prodeji zboží ve slevové akci na úrovni regionu. Dalším typem soutěže je zhodnocení kvality prodejny zákazníkem, který na úrovni města hodnotí jak prodejnu daného řetězce, tak prodejnu konkurenční. Vítězná prodejna řetězce je považována za „best in town". Soutěží se také v kontrole tzv. dír, kdy interní auditor kontroluje chybějící zboží v regálech. Prémie pro prodejnu plynou také z toho, že projde úspěšným mystery shoppingem, tedy že zákazník hodnotící samotnou prodejnu pro daný řetězec ji zhodnotí pozitivně.

dostaly prodavačky v jednom obchodě 400 Kč, což komunikační partnerka komentovala:

> „Kdyby nám radši přidali dva tisíce."
>
> *Bedřiška, cca 50 let, občanka ČR, vyučená prodavačka, rozvedená, 2 děti*

Osobní ohodnocení je také například podmíněno tím, že se pokladní při nákupu zákaznic ptá na to, jestli mají věrnostní kartu obchodního řetězce. Otázka, kterou zákaznictvo vnímá jako obtěžující, je pro pokladní důležitá:

> „Jak se nezeptáte, tak hned máte po osobním ohodnocení. Furt se musíte ptát, každého se musíte ptát, lidem to už leze na nervy. Lidem ale nevysvětlíte, že za to dostáváte pokuty, že můžete narazit na vola z vedení."
>
> *Blažena, 47 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, 2 děti*

Informace z rozhovorů naznačují, že zaměstnankyně a zaměstnanci dostávají odlišné mzdy za výkon stejné práce. Týká se to však spíše pozic s vyšší odpovědností (například nákupčí), kde je rozdíl mezd odvislý od individuálního vyjednávání o jejich výši u pracovního pohovoru a je také důsledkem zvyšování základní (nepohyblivé složky) mzdy.

Pracující by navíc o svých výdělcích vůbec neměli mluvit – v pracovních smlouvách a dohodách podpisují takzvaný závazek mlčenlivosti pod podmínkou pokuty[7] Nejen obecné informace o situaci u daného zaměstnavatele (tržbách, pohybech peněz apod.), ale také informace o výdělku se považují za předmět obchodního tajemství[8] – a to navzdory tomu, že

7 Pollert (1995) ve své analýze proměn tří obchodních domů v první polovině 90. let v České republice tvrdí, že mlčenlivost o mzdách představovala hlavní symbol tehdejšího vítězství managementu vybraného obchodního domu nad odbory. Informování o mzdách totiž nebylo zakázáno jen mezi pracujícími navzájem, k těmto informacím neměly přístup ani odbory na pracovišti (Pollert 1995: 650).

8 Například dohoda o pracovní činnosti s agenturou práce, kterou se nám podařilo získat, obsahuje následovné ustanovení: „(…) Nebude-li prokázáno něco jiného, pak veškeré informace, týkající se zaměstnavatele nebo uživatele [agentury práce], zejména pak informace o výši odměny zaměstnance a kontaktech, o kterých se v souvislosti s plněním pracovních povinností dozví, tvoří předmět obchodního tajemství zaměstnavatele nebo uživatele."

tento postup je protiprávný. Z hlediska domáhání se práva na rovné odměňování totiž není možné postihovat zaměstnance za sdílení těchto informací, což potvrdily i soudní rozhodnutí (viz Koukalová 2016).

V neposlední řadě nízké mzdy některých komunikačních partnerek poukazují také na možné nedodržování zaručené mzdy. Jak vyplývá již ze statistických zjištění, řada pracujících v maloobchodu má mzdu na úrovni nebo v blízkosti nejnižší zaručené mzdy v dané skupině prací. Na nerespektování této zaručené mzdy poukazují také výsledky šetření inspektorátu práce, i když ty mluví zejména o jejím nerespektování ne v nadnárodních, ale v domácích obchodních řetězcích (SÚIP 2015: 149, 151).

Co to znamená? Zaručená mzda je stanovená Nařízením vlády č. 567/2006 Sb. a stanovuje nejnižší cenu práce podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.[9] Práce pokladní podle nařízení patří do 3. skupiny, která zahrnuje „pokladní manipulac[i] s peněžní hotovostí" (Skupiny prací 2006: 7745). V rámci této skupiny byla v roce 2015 zaručená, tedy nejnižší možná vyplacená, mzda 11 200 Kč. Také inventarizace zboží patří do vyšší než do 1., a to do 2. skupiny[10] (zaručená mzda 10 200 Kč v roce 2015). Mzda v 1. skupině zaručené mzdy je totožná s minimální mzdou (9 900 Kč v roce 2015) a týká se těch pracovnic v super/hypermarketech, které v samoobslužném provozu jen doplňují zboží (Bělíková 2009). Pracovnice, které vykonávají složitější práci, by proto neměly být zařazeny do 1., ale do 2. nebo do 3. skupiny prací. I přesto někteří zaměstnavatelé zařazují pracující do 1. skupiny (expertní rozhovor, 8. 4. 2016).

HODNOCENÍ VÝŠE MEZD

Výše mezd v obchodních řetězcích byla všemi komunikačními partnerkami výzkumu vnímána jako velmi nízká – de facto šlo o velmi podobné parafráze stejného citátu:

9 Práce je rozdělená do osmi skupin v Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Výše nejnižší zaručené mzdy je pro každou skupinu odlišná, přičemž výši pro jednotlivé skupiny stanovuje nařízení vlády s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

10 Podle příkladů uvedených v příloze nařízení vlády práce do 2. skupiny totiž spadají „zapisování, příjem, výdej a třídění omezeného počtu sourodých položek, vedení jednoduchých evidencí, výkazů a seznamů" (Skupina prací 2006: 7745).

„Jsou i prodejny, kde máte sotva 11 tisíc měsíčně. Myslím si, že práce prodavačky je v některých prodejnách ohodnocena strašně málo."

Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti

Výše mezd byla vysvětlována prostřednictvím již zmiňované horizontální genderové segregace povolání. Prodavačky spojovaly nízké mzdy s genderem, tedy s tím, že mzdy pracujících v obchodě „nejsou pro muže", jak ukazuje citát z rozhovoru:

„Pro chlapy je to vzhledem k tomu platu podřadnější. Neuživili by rodinu. Nedokážu si představit, že by mladý kluk ve třiceti měl 14 až 15 tisíc brutto a uživil manželku na mateřské s dvěma dětmi. Impossible."

Slavomíra, 42 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, bezdětná

Tato prodavačka vycházela při tomto hodnocení z modelu konvenčního mužského živitelství (viz Maříková et al. 2012). Obtížnost pokrytí nákladů domácnosti dobře ilustruje příběh jedné z komunikačních partnerek. Po pěti letech opustila práci v obchodě, aby pečovala o nemocného manžela. Po smrti manžela žije v jednočlenné domácnosti a práci v obchodě si prakticky nemůže dovolit:

„Musela bych dělat víc směn, nonstop práci, nebo bych musela mít jenom ranní a odpoledne chodit někam uklízet, mít nějakou brigádu. Z těch peněz z obchodu to nejde.

A kdyby platili víc, tak byste uvažovala o návratu?

No, kdyby bylo těch dvacet tisíc, tak bych se klidně vrátila k pultu. Ale to nebude."

Světlana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, středoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, bezdětná

Dále jsou si prodavačky vědomy, že nízké mzdy odrážejí celkově nízkou hladinu mezd v České republice – jedna z pokladních se k tomu vyjádřila kriticky takto:

„Vím, že všude je jiná životní úroveň – nebudeme se bavit o librách, korunách, eurech. Ale prostě tady mají lidi sakra nízkej plat."

Slavomíra, 42 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, bezdětná

Nízké mzdy se promítají i do vysoké fluktuace v obchodě. Obchody se tak samy setkávají s negativními dopady flexibility, jako jsou nestabilní pracovní týmy.

Napjaté rozpočty, které mají k dispozici manažeři prodejen, omezují manévrovací prostor pro navyšování např. pohyblivé složky mzdy. To představuje problém nejen pro řadové pokladní, prodavačky, či dokladače zboží, jejichž výdělek tak často zůstává blízko úrovně základní mzdy, ale také pro vedoucí zaměstnankyně. Vedoucí, která nastoupila do prodejny, kde se „rozpadl celý tým" a měla pomáhat při vybudování nového týmu, si stěžovala:

„Kdyby se ty peníze zlepšily nebo byla nějaká motivační složka. Například: vy dva jste nejlepší lidi a děláte víc, tak vždycky budete mít o ty dva tisíce brutto navíc. Ty lidi by se přetrhli a ten tým by se dal znova dohromady. (...) Já je nemám čím motivovat, nedali nám prostor."

Ibid.

JAK SI VYDĚLAT VÍCE

Důsledkem nízkých mezd je, že prodavačky permanentně balancují na hraně pokrytí základních výdajů, nemohou si dovolit výpadek příjmů i jen na velmi krátké období. Proto chodí do práce i nemocné, pracují přesčas u svého zaměstnavatele v případě hlavního pracovního poměru nebo se snaží odpracovat co nejvíce hodin, pokud pracují přes agentury nebo na dohody. Zejména ukrajinské pracující si hlavně v minulosti přibíraly také jinou práci – nejčastěji úklid. Některé pracující zvažují možnosti dlouhodobého zvýšení výdělku – vidí ho v přechodu k jinému obchodnímu řetězci nebo v postupu na lépe placenou pozici v obchodě. Jednotlivé body budou nyní představeny.

Zaprvé, nízké mzdy neumožňují tvorbu rezerv pro případ nemoci. Podle zákoníku práce (§ 192) za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti nedostávají pracující žádnou náhradu mzdy a následně až do konce nemoci pouze 60 % ze mzdy. Jednou ze základních strategií pro udržení

NEČERPÁNÍ NEMOCENSKÉ

hladiny příjmů je nečerpání nemocenské. S vidinou výpadku v příjmech a důsledků s tím spojených tedy zaměstnankyně raději nemoci přechází nebo si v prvních dnech nemoci berou dovolenou.

> „Neutáhla bych to, kdybych doma marodila. Kdo si to dneska může dovolit? Akorát když jsem opravdu hodně nemocná, když je to na antibiotika… Jednou jsem skončila na Bulovce. Ale vrazili do mě antibiotika a bylo."
>
> *Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti*

> „Když mám teplotu, to si nevšímám. (…) [Nemocenskou] platí, ale moc málo. Nevyplatí se vám to, když máte hypotéku nebo něco. Takový věci si nemůžete dovolit, jako být nemocná. [směje se] Nebyla jsem nemocná, musím být zdravá."
>
> *Oksana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vyučená prodavačka, vdaná, 2 děti*

Chybějící finanční rezervy jsou také spojeny s tím, že pro pokladní představuje značný problém pozdní zaslání náhrady mzdy ze strany České správy sociálního zabezpečení.

PŘESČASY

Zadruhé, nedostatečné příjmy vedou prodavačky k hledání doplňujícího příjmu. Kromě hlavního pracovního poměru, který je doplněn přesčasy, je to brigáda na stejné prodejně nebo v rámci jiného obchodního řetězce. Dlouhé hodiny pokladní pracovat nechtějí, ale musí. Například pokladní, žijící v jednočlenné domácnosti, se v práci na hlavní pracovní poměr snaží pracovat co nejvíce:

> „Člověk tam dře jak debil. Vánoce, svátky, všecko, návaly."
>
> *Bedřiška, cca 50 let, občanka ČR, vyučená prodavačka, rozvedená, 2 děti*

Na otázku, kolik hodin by chtěla měsíčně pracovat, 47letá agenturní pracovnice odpovídá:

> „Na to bych měla dvě odpovědi. Jak bych chtěla pracovat, to je jedna věc. A jak musím pracovat [to je věc druhá]. Takže měsíčně mám tak 220 hodin, ale chtěla bych míň. Jenže nemůžu."
>
> *Blažena, 47 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, 2 děti*

BRIGÁDA

Přibližně 50letá pokladní, splácející hypotéku, má k hlavnímu pracovnímu poměru brigádu na té samé prodejně. Na otázku po odhadu měsíčně odpracovaných hodin odpovídá:

> „Vím, kolik pracuju, určitě. Dělám až 218, 222 hodin měsíčně. To je brigádní i zaměstnanecký poměr dohromady. Teď nám to [základní mzdu] zvedli o dva tisíce, bylo to příjemné. Ale pořád to nejsou ty peníze, který bychom měli dostávat. Pořád to je málo pro ty lidi."
>
> *Oksana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vyučená prodavačka, vdaná, 2 děti*

Řešením je pro pokladní též vyhledání další práce nebo přivýdělků mimo obchod. Zejména ukrajinských pokladních se týkala práce v úklidu. 54letá pokladní, žijící ve společné domácnosti s přítelem, která měla po dvou letech práce přes agenturu v době rozhovoru přislíbenou práci na hlavní pracovní poměr, si uvědomovala, že jedna mzda jí nebude stačit:

> „Víte co, já už nejsem tak náročný člověk. Byla bych ráda, aby to [výdělek] bylo víc, ale… Když bude ten plat, tak si možná najdu nějaký ten úklid, ale jenom tak jeden – dva dny v týdnu. To bude přivýdělek, abych zaplatila nájem. A abych si to mohla odložit."
>
> *Alina, 54 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vysokoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

Další ukrajinská pracovnice s dnes již dospělými dětmi dlouhodobě pracovala přibližně od osmi rána do jedenácti večer. Práci v hypermarketu v jednom nákupním centru mohla kombinovat s prací v menší provozovně – pekařství – v tom samém centru.

Práce přesčasy a na více úvazků mají negativní dopady na možnost trávení volného času, kontakty s rodinou i zdraví. (K tomu viz následující kapitola Kombinace pracovního, rodinného a soukromého života.)

KARIÉRNÍ POSTUP

Většina prodavaček a pokladních neplánovala v obchodě žádný kariérní postup. Možnost navýšení mzdy díky kariérnímu – a mzdovému – růstu v obchodě se v rozhovorech objevovala jen výjimečně. Výjimku tvořily některé ženy, které do odvětví přišly z jiné, kvalifikovanější a lépe placené práce, a viděly možnost postupu v hierarchii pracovních pozic na prodejně. V současnosti vedoucí směny, která má desetileté zkušenosti z práce v hoteliérství v zahraničí, začínala v obchodě jako pokladní pracující na dohodu o pracovní činnosti přes agenturu. Jako spolehlivá pracovnice byla uživateli, prodejnami, žádaná a časem dostala nabídku hlavního pracovního poměru na pozici vedoucí směny v jednom obchodním řetězci. Již dnes ví, že v obchodě může postupovat dál:

> „Já bych to chtěla dotáhnout na manažera. Platově bych na tom byla líp a vím, že když se proškolím, tak za 14 dní vím, kde, co a jak. Neříkám, že to bude za tři měsíce. Ale až se rok s rokem sejde, tak by to už chtělo něco [jiného]."
>
> *Slavomíra, 42 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, bezdětná*

Pro mnohé pracující ale pozice na úrovni středního vedení, jako například hlavní pokladní, vedoucí úseku nebo vedoucí směny, nejsou atraktivní, i když možnost postupu vnímají jako otevřenou. Nárůstu odpovědnosti na těchto pozicích podle některých respondentek neodpovídá jejich finanční ohodnocení.

PŘECHOD DO JINÉHO ŘETĚZCE

Poslední strategií, s níž jsme se setkali, byl přechod do prodejny jiného obchodního řetězce. Podle Odborového svazu pracovníků v obchodě pracující s nižší kvalifikací a nižším vzděláním fluktuují v rámci odvětví obchodu, zatímco vzdělanější pracující po krátkém období v obchodě často přechází do jiného odvětví (expertní rozhovor, 13. 1. 2016). Z rozhovorů je zřejmé, že rozhodování o přechodu není jednoznačné. Jednak toto rozhodování nezávisí pouze na mzdové nabídce. Výše mezd je pro spokojenost prodavaček a pokladních sice zásadní, ale její mírné zvýšení například nenahradí dobrý pracovní kolektiv, dobré vedení a fungující organizaci práce, které zásadním způsobem ovlivňují kvalitu práce. Vedoucí směny vnímá stížnosti pracujících na špatně fungující organizaci práce na prodejně:

> „[Říkají mi,] že na tenhle chaos nemají náladu, aby dělali všechno oni. A že se budou mít daleko líp někde jinde za víc peněz, v jiném řetězci. (...) Němci – Lidl [dávají] lepší plat, lepší podmínky, a to výrazně. Ten rozdíl jsou snad 3 tisíce brutto."
>
> *Ibid.*

Na poznámku výzkumníka o tom, že další účastnice rozhovoru si na pracovní podmínky a mzdu v Lidlu stěžovala a byla spokojenější v Tescu, vedoucí směny odpovídá:

> „Záleží, jestli jenom vybalujete nebo jste jenom na pokladně. Záleží tu na hodně věcech. Například jestli mají plný stav nebo ne. Když ne, tak o to víc peněz mají."
>
> *Ibid.*

KDYŽ MZDY NESTAČÍ

Důsledky nedostatečných příjmů je také zadlužování se a nutnost pobírat sociální dávky. Z hlediska genderových vztahů je také důležitá ekonomická závislost na partnerovi, resp. nutnost žít v modelu domácnosti s mužem živitelem. Této poslední situace se však nebudeme věnovat v této části, protože se jí bude zaobírat následující kapitola.

ZADLUŽENÍ

Zadlužení nevzniká jenom v průběhu práce v obchodě, jeho existence z minulosti poukazuje na dlouhodobou prekérní situaci některých prodavaček a pokladních. Například 39letá pokladní splácí dluhy z neúspěšného podnikání s bývalým manželem, do kterého se jím – dle svých vlastních slov – nechala přemluvit:

> „V minulosti jsem zkoušela i podnikat, takže splácím něco z podnikání. Strhávají mi to z práce [ze mzdy], ale zatěžuje mě to."
>
> *Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

Pokladní, která splácí hypotéku, se zadlužila v období, kdy si po odchodu z práce v jednom obchodním řetězci hledala novou práci:

„[Zadlužila jsem se,] když jsem odešla z Globusu a okamžitě jsem si nesehnala práci. Všude chtěli brigádníky, já jsem ale brigádně nechtěla jít pracovat, chtěla jsem být jen zaměstnancem. Takže jsem byla na úřadu práce. Platili mi něco málo peněz, ale tu hypotéku jsem pořád musela splácet. Prosila jsem banku, jestli by mi mohli zastavit [splácení hypotéky] na tu dobu, pokud si neseženu práci, ale řekli mi, že to nejde."

Oksana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vyučená prodavačka, vdaná, 2 děti

Kvůli pozdnímu splácení hypotéky se tato pokladní dostala do registru špatných platičů. Octla se v koloběhu splácení a půjčování si, přičemž si už může půjčovat jen u poskytovatele spotřebitelských úvěrů s vysokými úroky a vysokou roční procentní sazbou nákladů na splácení úvěru. Tento příběh velmi dobře ukazuje negativní dopady nízkých mezd na snadný propad do situace zadlužení a omezené možnosti z této situace vystoupit.

SOCIÁLNÍ DÁVKY

Zejména v případě samoživitelských domácností, kde živitelka pracuje v obchodě, existuje riziko pádu do chudoby. Jak bylo vidět z rozhovorů výše, sociální dávky neslouží jako ochrana před negativními dopady nízkých příjmů (jako jsou nutnost dlouhodobé práce nad rámec pracovní doby, zadluženost). Výstupy z rozhovorů poukazují na to, že sociální dávky ovšem chrání jejich příjemce před absolutní chudobou, kdy je možné je využít v kritických situacích.[11]

V odpovědi na otázku, jak vyjde s vydělanými penězi, srovnává 39letá pokladní žijící s přítelem, matka dvou dětí, svou nynější situaci se situací před několika lety, kdy také pracovala v obchodě:

„Kdybych byla samoživitelka, tak by mi museli dorovnávat na bydlení a živobytí ten příspěvek, protože bych určitě nevystačila. V minulosti, protože jsem bydlela sama s dětmi, tak jsem ten příspěvek [příspěvek na bydlení a dávky v hmotné nouzi] vlastně používala, protože jsem nevystačila."

Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti

11 O situaci nízkopříjmových domácností a souvislostech s chudobou a sociálními dávkami viz Trlifajová, Hurrle, Kissová (2014).

Některé z dotazovaných pracujících vnímali sociální dávky nebo dávku v nezaměstnanosti jako jisté stigma a vymezovali se vůči v společnosti široce sdílené představě o líných příjemcích dávek. Pokladní, která pobírala dávku v nezaměstnanosti, se odvolávala na silné přesvědčení o pracovní etice:

„Dali mi podporu, jenže dlouho jsem na ní nebyla. [Na úřadě práce] jsem potom řekla, že nejsem zvyklá, abych někoho prosila o peníze, pokud nejsem invalida. Jako takhle, já se stydím, že mi někdo dával pomoc. Já budu makat, já nebudu spát. Možná to je hloupé, možná to je dobré, já nevím."

Alina, 54 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vysokoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, kohabitace, 2 děti

ZÁVĚR

Mzdy prodavaček jsou nízké jak z hlediska statistického srovnání mezd v celé ekonomice, kde je jejich mzdový medián okolo 15 tisíc Kč, tak podle vnímání samotných komunikačních partnerek. Potvrzuje se, že charakter prekarizace práce v obchodě se do velké míry odvíjí od nízkých mezd. Řada prodavaček, se kterými jsme hovořili, balancuje na hraně pokrytí základních životních nákladů. Nemá možnost si vytvářet rezervy, a proto pro ně nečekané výdaje představují problém. Navíc delší život závislý na prekérní práci může být spojen s dluhy a exekucemi, které dále zhoršují postavení prodavaček a jejich rodin. Zadluženost vytváří zranitelné postavení prodavaček, ty jsou pak snáze kontrolovatelné ze strany zaměstnavatelů.

V rámci jednotlivých prodejen a jejich omezených rozpočtů existuje jen malý prostor pro zvýšení mzdy jednotlivých pracujících. Některé prodavačky se navíc setkávají s tím, že je zaměstnavatelé „okrádají o hodiny" tím, že jim neproplácí část přesčasů anebo jim nabízí takové zaměstnanecké smlouvy, u kterých není legálně nutné platit příplatky za přesčas.

Individuální strategie ve vztahu k nízkým mzdám ze strany prodavaček jsou několikerého druhu. Mohou si přivydělávat buď v rámci jednoho obchodu anebo si najdou další práci mimo obchod. Menší část usiluje o kariéru v rámci prodejny. Časté je, že opouští práci v dané prodejně, nacházejí si práce v jiném obchodním řetězci, který nabízí lepší podmínky anebo celkově opouští odvětví obchodu. Pokrytí životních nákladů je obzvláště náročné pro samoživitelky, které nemohou sdílet náklady a výdělky s partnery.

KOMBINACE PRACOVNÍHO, RODINNÉHO A SOUKROMÉHO ŽIVOTA

Již v předchozí části jsme vyjmenovali důsledky, které mají nízké mzdy prodavaček a pokladních pro jejich pracovní život: přecházení nemocí, zvyšování počtu odpracovaných hodin, další zaměstnání mimo obchod nebo brigády přímo v obchodě, fluktuaci mezi obchodními řetězci. Nízké příjmy vedou k tomu, že některé pracující nejsou s to pokrýt běžné náklady bez pomoci sociálních dávek, nebo uzavírají půjčky. Jak se ale tyto rámcové podmínky práce a příjmová situace pracujících promítají do dalších sfér jejich života? A jak zpětně rodinný život a soukromí pracujících ovlivňuje čas strávený v placené práci?

Zaměstnavatelé, stát i aktéři zastupující pracující ženy (ať už to jsou ženské organizace nebo odborové svazy) v českém i v evropském kontextu dlouhodobě poukazují na nutnost politik „slaďování" pracovního, rodinného a soukromého života.[1] Tyto politické kroky reagují na vzájemné prolínání se, ovlivňování a konflikty mezi soukromou sférou a veřejnou sférou, mezi placenou prací a neplacenou prací v domácnosti a péčí, mezi prací produktivní a prací reproduktivní. Maříková (2014) na analýze termínů popisujících vztahy mezi pracovní, rodinnou a soukromou sférou života ukazuje, o jak složitý problém se jedná. Užívají se termíny neutrální („kombinace"), také pozitivní („harmonizace", „rovnováha", „slaďování"), ale jen málokdy termíny negativní („konflikt") (ibid. 2014: 160-162). V této kapitole budeme, stejně jako Maříková (ibid.: 160), používat – jak pozitivním tak negativním interpretacím otevřený – termín kombinování pracovního, rodinného a soukromého života. Použití termínu kombinování poukazuje také na to, že při hledání politických řešení je nutné brát v potaz nejen fungování žen v takzvané přední linii (tedy na pracovišti, v kontaktu se zákaznictvem), ale takříkajíc na všech frontách (tedy i v rodině, domácnosti, soukromí) (viz Conley 2005).

Jak uvádí Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (2014), příčinou nedostatečného slaďování je kromě malých kapacit předškolských zařízení nebo nízké vymahatelnosti výživného také „nedostatečná nabídka flexibilních forem práce" (Vládní strategie 2014: 18). Proto je cílem Strategie zvýšit podíl flexibilních forem práce – částečných úvazků a práce z domova – na 20 % v roce 2020 (ibid.). Z dosavadního výkladu je zřejmé, že organizace pracovní doby a velikost úvazků v případě pokladních a prodavaček není rigidní, právě naopak. Pokud bychom vycházeli z výše zmíněné Strategie, měla by práce v obchodě být takovou formou zaměstnání, která umožňuje uspokojivou kombinaci (slaďování) jednotlivých sfér života.

1 Pro souhrnný přehled cílů politiky slaďování, jejich zapojení do politik zaměstnanosti EU a kooptaci jejich původních radikálně-feministických cílů viz Elomäki (2015), Kobová (2007), Stratigaki (2004) a Perrons (1999).

Je tomu tak ale v praxi? Naším cílem v této části bude jednak popsat, jak se vzájemně ovlivňují jednotlivé sféry a prostory života. Především ale chceme ukázat na činitele, které z flexibilních forem práce utvářejí past, jenž ještě více posiluje konflikty mezi prací, rodinou a soukromím.

VZÁJEMNÉ OVLIVŇOVÁNÍ SFÉR ŽIVOTA

To, že placená práce v obchodě na jedné straně a rodinný a soukromý život na straně druhé nejsou dvě zcela oddělené prostředí, ale vzájemně se ovlivňují, si uvědomují samotné pracující i jejich bezprostřední nadřízené. Mezi těmito sférami dochází nejen k interakcím a k přelévání spokojenosti nebo nespokojenosti z jedné sféry do druhé. Přenáší se také jisté očekávání, které mají pracující zejména na pracovní prostředí. Manažerka prodejny jednoho obchodního řetězce například reflektuje, že situace v rodině nebo v soukromém životě podstatně určuje také chování na pracovišti:

> „Když je nějaký problém, tak se ptám, jestli je všechno v pořádku doma. To je hrozně častý problém, všichni jsme jenom lidi. Dít se doma může cokoli a i u těch brigádníků. Přijde vám pár dní za sebou pozdě a co se děje? Vždycky je tam něco."

Pro manažerku z toho plyne potřeba osobního přístupu k pracujícím, který ona upřednostňuje před formálními disciplinárními tresty (např. vytýkací dopisy).

Jestliže některé výzkumy zmiňují přenos přemýšlení o pracovních úkolech z pracovního do domácího prostředí v případě tvůrčích povolání (např. softvérové inženýrství), který může být stresující (Hyman, Scholarios, Baldry 2005), tak k podobnému přenosu dochází i v případě prodavaček a pokladních. I když doma už na vědomé úrovni neřeší problémy spojené s prací, jejich stres, vyčerpání a únava se mohou projevovat na nevědomé úrovni, dokonce i ve spánku:

STRES VYČERPÁNÍ ÚNAVA

> „Když jste doma, tak mozek vypnete. Na co vám ty čísílka [kódy zboží] budou. Jenže když spíte, tak v noci prodáváte. Vzbudím se na to, že jsem namarkovala zboží a nemám od koho brát peníze – protože jsem v posteli."
>
> *(Alina, 54 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vysokoškolsky vzdělaná zdravotní sestra, rozvedená, kohabitace, 2 děti)*

Pro fungující pracoviště v maloobchodu jsou zásadní dobré vztahy na pracovišti, kolegialita až přátelství. Vytváření přátelských vztahů překračujících kolegiální zdvořilost a spolupráci může poukazovat také na to, že potřebu přátelských vztahů při nedostatku času na jejich kultivaci v soukromém životě odděleném od pracovního je možné naplňovat také na pracovišti. Pedersen a Lewis (2012) tvrdí, že v případě flexibilního uspořádání pracovní doby je to vlastně běžná praxe. 39letá pokladní pracující na hlavní pracovní poměr si svou práci z tohoto hlediska pochvaluje:

> „My tam spíš kamarádíme. Já mám štěstí, že v té prodejně, kde jsem, tak že se tam cítím jako ve druhým domově. Je tam strašně dobrý kolektiv, dobré vedoucí a lidi tu práci odvádí dost kvalitně."
>
> *Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

Kolektiv uvedené pokladní se setkává i mimo práci:

> „Chodíme si spolu sednout, tykáme si, chodíme za zábavou. Ty, které jsou tam déle, tak i s vedoucími a manažerkou. (...) Já se tam cítím jako v druhé rodině."
>
> *Ibid.*

54letá pokladní sama sebe označuje za „místního kverulanta". Její stížnosti na pracovní podmínky stály pravděpodobně za jejím přeřazením do jiné prodejny. Právě odtržení od dobrého kolektivu vnímá jako nespravedlivé a po roce práce na novém pracovišti zvažuje úplný odchod z práce v obchodě.

DOBRÝ KOLEKTIV

> „My jsme si říkali jménem, přes všechny ty nešvary jsme si tam rozuměli. (...) A pak mi řekli, že mě ze dne na den přesouvají. Já jsem z toho byla úplně v šoku a dodneška jsem to nestrávila. Já tam [na novém pracovišti] nebudu spokojená nikdy."
>
> *Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti*

Toto chápání kolektivu se ovšem v rozhovorech v našem výzkumu neobjevovalo u pokladních pracujících přes agentury práce. Pro ně bylo těžké představit si, že by vztahy na pracovišti mohly být přátelské. Svou práci vnímali víc instrumentálně a samy sebe jako izolované jednotky, které chtějí

udělat a dodělat svou práci a od obchodu i lidí v něm mít v tom momentu „pokoj". Na otázku, jestli zažila ve své práci dobrý pracovní kolektiv, 47letá pokladní říká:

> „Já si myslím, že to ani nejde. Tam je to tak všechno nastavené, abyste si vydělal a abyste pak měl klid. Musíte někomu podlézat... (...) Tam jde o to zalíbení se. O to jde. Abyste splynul s kolektivem, nevyčuhoval jste. Aby se moc neříkalo, že něco je blbě, to se taky nesmí."
>
> *Blažena, 47 let, občanka ČR, středoškolačka s ekonomickým zaměřením, rozvedená, 2 děti*

NEFORMÁLNÍ POLITIKA „SLAĎOVÁNÍ" NA PRACOVIŠTI

Jak uvidíme v této části, je pro vytvoření manévrovacího prostoru pro možnosti přizpůsobování práce přáním a požadavkům pracujících, které souvisejí s rodinou a soukromím, zcela zásadní prezentace sebe sama. Pracující musí umět náležitě dávkovat informace o svém mimopracovním životě – o svých rodinných a partnerských závazcích. Jen tak se dá před nadřízenou utvářet dvojaká představa o pokladní nebo prodavačce jednak jako o spolehlivé pracovnici „bez závazků", která zaskočí, když je potřeba, ale taky jako o pracovnici, která mimopracovní závazky má a ty musí být respektovány (Backett-Milburn et al. 2008).

Proč je toto podstatné? I když se některé obchodní řetězce (např. Albert, viz Bosničová 2009) prezentují jako firmy s politikami slaďování rodinného a pracovního života, tak tyto oficiální a formalizované firemní politiky nemají dosah na samotné prodejny. Sférou jejich působnosti jsou centrály firem (srov. Backett-Milburn et al. 2008: 487 a d.). Nedostatek formálních politik slaďování na prodejnách je nicméně suplován pravidelným vyjednáváním o směnách s vedoucí (převážně jednou měsíčně) a také ad hoc vyjednáváním o směnách a jejich výměnách s kolegyněmi v případě málo předvídatelných událostí. Toto vyjednávaní je individuální. Ve vztahu k vedoucím je důležitá komunikace („je to jenom o komunikaci", říká jedna z pokladních) a ve vztahu ke kolegyním a kolegům schopnost začlenit se do menší 'kliky', kde se dá očekávat reciproční výpomoc. Toto dobře ilustruje příběh již citované pokladní, která si cenila dobrého kolektivu, avšak v době konání rozhovoru ho musela změnit. Vůči požadavku vedoucí ale neprotestuje:

VYJEDNÁVÁNÍ O SMĚNÁCH

> „Teď mě třeba paní vedoucí požádala, jestli bych nenastoupila na jinou filiálku, kde nemají dostatek lidí. Tak jsem jí vyhověla, protože vždy, když za ní přijdu, že potřebuju vyměnit směnu nebo že zrovna nemůžu na směnu, tak mi vždycky vyhoví."
>
> *Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti*

Požadavky na přizpůsobení práce rodinnému a soukromému životu vznášejí zejména matky malých dětí. Z výpovědí prodavaček a pokladních a také manažerky se zdá, že ženám pečujícím o děti se vedoucí snaží vycházet vstříc nejčastěji tím, že je zařazují na ranní směny:

> „Já mám teda naštěstí už větší děti, takže už jsou trochu soběstačnější. Ale jsou tam třeba lidi, kteří mají malé děti. Jim jsou směny přizpůsobeny tak, že mají většinou ranní."
>
> *Ibid.*

Citovaná pokladní svého času štěstí na vstřícné vedení prodejny neměla a tak se musela o péči o malé děti postarat jinak:

> „Jsou prodejny, kde vám nevyhoví se směnami, tak pak pro ty ženy je to dost těžké, skloubit děti a práci. To už si pak hledáte práci, kde se to dá skloubit nebo kde je jenom jedna směna a tak můžete být s dětmi. (...) Taky jsem měla menší děti, bylo to složité. Takže jsem měla známou, která mi hlídala děti. Jenže pak musíte dávat finance tomu dotyčnému, to bylo složité. Určitě je to komplikace navíc."
>
> *Ibid.*

Není ale výjimkou, že ženám zejména s většími dětmi se směny nepodaří naplánovat tak, aby byly přes týden dostatečný čas s rodinou. Je to případ 54leté pokladní, která má tři dospělé děti a jednu mladší dceru:

> „Když mám odpolední, tak holku nevidím, protože pak spím. Třeba ji i tři dny nevidím. Ráno mě nesmí budit,

musím se vyspat. Když přijdu o půlnoci domů, tak s ní nemůžu vstávat v půl sedmý."

Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti

Když nadřízené pokladních a prodavaček v plánování směn vstřícné nebyly, bylo potřebné si čas na rodinu takříkajíc „vyhádat". Přibližně 50letá pokladní, která má dvě děti, z nichž dcera má již vlastní děti a dospělý syn s mentálním postižením je blízko Prahy v ústavní péči, vnímá, že musela o volné víkendy bojovat:

„Pak jsem si ještě vydupala víkendy. Ona [vedoucí] mě chtěla ještě dávat v pátek, ale to ke mně přichází syn na víkend. Takže jsem jí řekla, že buď budu končit v poledne nebo... Tak mi to začala najednou brát. To mi zase vyšla vstříc."

Bedřiška, cca 50 let, občanka ČR, vyučená prodavačka, rozvedená, 2 děti

Větší problémy nastávají, když možnost sledování naplánovaných směn naruší méně předvídatelné situace (jsou to v zákoníku práce opisované překážky ve výkonu práce na straně zaměstnankyně, jako je například nemoc dítěte apod.) Naše komunikační partnerky uváděly, že konečná odpovědnost za dostatek lidí na pracovních směnách není ani tak odpovědností vedoucích prodejny nebo jiných manažerů a manažerek přímo na prodejně, ale je věcí dohody mezi pracujícími samotnými (viz také Crompton 2002: 547):

„Když se ti vyvrbí něco potom, co jsou hotový směny, tak jediná tvoje šance je, že to vyhandluješ s kolegyněmi. Prostě musíš někoho poprosit, aby to vzal za tebe. Ale zároveň musí sedět hodiny. Takže když máš čtyřku, musíš to vyměnit za další čtyřku. Je to prostě strašně komplikovaný."

Jindřiška, 25 let, občanka ČR, bakalářka humanitních věd, svobodná, bezdětná

I pro možnost výměny směn je tedy výhodné udržovat s kolegyněmi anebo aspoň s jejich částí dobré vztahy.

RODINA A MANŽELSTVÍ JAKO EKONOMICKÉ INSTITUCE

Jak připomínají feministické socioložky, rodina a také manželství, resp. partnerství, které většinou stojí v základu rodiny, jsou významnými ekonomickými institucemi (Maříková et al. 2012: 45–67). Rodina a vztahy v ní na jedné straně saturují emoční potřeby v tom, že jsou příležitostí pro sdílení intimity a celkového prožívání světa. Na straně druhé je ale rodina také preferovaným způsobem spolužití i pro materiální výhody, které svým členkám a členům skýtá. Ty plynou do velké míry z dlouhodobého přežívaní tzv. měšťanského modelu rodiny, který chápe mužskou roli v rodině jako roli živitelskou, a jeho modernizované verze, která počítá s živitelskou rolí muže i ženy, živitelství ženy však chápe jako doplňkové (viz Havelková 2011).[2]

Právě – z pohledu výzkumných rozhovorů – silné zakotvení většiny komunikačních partnerek v rodině omezuje smysluplnost vyhroceného kladení si otázky, kterou se v 90. letech zabývala zejména britská feministická sociologie. Jedná se o otázku, jestli ženy v nízkopříjmových zaměstnáních vzhledem na své životní role a identity samy sebe chápou spíše jako matky a manželky než jako pracující v placeném zaměstnání (Skeggs 1997, Backett-Milburn et al. 2008). Je možné poznamenat, že – i na základě důležitosti jistých zavedených pravidel dohadování pracovních směn – je rodinný život pro účastnice výzkumu důležitý. Zdá se, že středobodem rodinného života jsou v první řadě děti a až v druhé řadě partnerské soužití a jeho kvalita.

MATERIÁLNÍ DOSTATEK DĚTÍ

Jak bylo ukázáno výše, flexibilní charakter zaměstnání a dlouhé směny ženám často neumožňují trávit s dětmi dostatek času. Pro české i ukrajinské pracující bylo důležité zajistit materiální dostatek dětí. Kromě běžného spotřebního zboží to byly zejména výdaje na kroužky, doučování a zábavu. V této souvislosti se ukazuje také genderovanost příjmů ženy a muže (Zelizer 1989, cit. dle Maříková et al. 2012: 47–48), tedy to, že příjem pokladní a jejího partnera se nepoužívá na libovolné a zaměnitelné věci. Z některých rozhovorů vyplývá, že příjem ženy slouží právě na zabezpečení různých potřeb dětí:

2 Detailní přehled o začlenění měšťanského modelu rodiny do mezinárodního chápaní pracovních práv a kritiku tohoto začlenění podává Vosko (2010).

„[Mé největší výdaje jsou] asi poplatky – mám spoření pro holku [dceru], pro sebe mám spoření na důchod, televize, telefony. (...) Holka chodí na tenis, do hudebky, to stojí hodně peněz."

Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti

„Teď to máme tak, že on platí bydlení a to, co vydělám já, dávám dětem na všechno, co potřebují do školy a na provoz domácnosti. A když nevyjdu, což se stane, tak mi [partner] něco přidá. Na výdaje ve škole nebo za oblečení dětem. Jim musíte furt něco kupovat, jak rostou."

Bohdana, 39 let, občanka ČR, rekvalifikovaná prodavačka, rozvedená, kohabitace, 2 děti

FINANČNÍ ZÁVISLOST NA PARTNEROVI

Co se týče partnerského spolužití, je důležité poukázat na to, že nízkopříjmová práce může posilovat finanční závislost na partnerovi. Podle přibližně 50leté ukrajinské pokladní je samoživitelství prakticky nemožné:

„Když bydlí sama, tak si najde nějakého milence, který jí pomůže s penězi, jinak to nejde. Jde to těžko, moc těžko. Nebo musí brat pořád brigády, jako já. Pak má ale málo času na rodinu."

Oksana, cca 50 let, občanka Ukrajiny, trvalý pobyt, vyučená prodavačka, vdaná, 2 děti

Do jakých finančních nesnází je možné se dostat už při jednorázové potřebě koupit dražší spotřební zboží, objasňuje citovaná pokladní. Tato pokladní je vdaná, s manželem však v době rozhovoru dva měsíce nežila. Jeho finanční příspěvek na vedení domácnosti, 4 tisíc korun, jí již chyběl – měla například problém zaplatit dvoje dioptrické brýle v ceně 9 tisíc korun. Toto ukazuje na velmi napjatý rozpočet, s nímž tato pokladní – a podobně zřejmě řada dalších žen v podobné situaci – hospodaří:

„Tak nevím, nějak děti poprosím, aby mi přispěli. Protože s manželem jsme pohádaní, už dva měsíce spolu nežijeme. A právě ty čtyři tisíce co mi dával, tak mi [teď] nepomáhají."

(Ibid.)

Podobně si také 54letá pokladní vdaná za staršího manžela uvědomuje, že vztah s manželem je pro ni kromě naplnění citových potřeb ekonomickou nutností. Říká:

„[S penězi vycházím] špatně. Ještě, že mám manžela. Hodně se bojím, co se stane, když umře. Už mu táhne na sedmdesát, už to není žádná legrace."

Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti

Partnerské spolužití se, pochopitelně, na tento ekonomický aspekt neomezuje, zdá se být ale zásadním.

JAK V KONCEPTU A POLITIKÁCH SLAĎOVÁNÍ ZOHLEDŇOVAT NÍZKOPŘÍJMOVÉ SKUPINY

Jak jsme již uvedli v úvodu této části, tak flexibilní formy práce, mezi které patří částečné úvazky a flexibilní pracovní doba uplatňované v odvětví maloobchodu, jsou považovány za nástroje slaďování pracovního, soukromého a rodinného života. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020 (2014) ve svém třetím specifickém cíli navrhuje „[p]odporu flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.) *při zachování jistoty zaměstnání*" (Vládní strategie 2014: 18; zvýraznění aut. kol.).

OBCHOD JE JISTOTA

Zaměstnání v maloobchodu jsou komunikačními partnerkami považovány za poměrně jistá. Vnímají neustávající poptávku obchodních řetězců po zaměstnancích a vědí, že pokud přijmou dané podmínky pracovní smlouvy nebo dohody a organizaci práce na pracovišti, svou práci si mohou dlouhodobě udržet. „Obchod je obchod, je to jistota," říká přibližně 50letá pokladní původem z Ukrajiny, která se na pozici pokladní propracovala potom, co pracovala jako nemocniční ošetřovatelka, uklízečka a pokojská a která byla v době rozhovoru sekretářkou v realitní kanceláři. I na základě dalších tvrzení komunikačních partnerek je možné konstatovat, že obchod představuje jistotu ve smyslu jistoty pokračujícího zaměstnání. Absence jistoty pokračujícího zaměstnání je přitom jedním ze čtyř aspektů definujících práci jako prekérní, nejistou práci podle Vosko (2010: 2)

Tomu, aby flexibilní formy práce sloužily cílům slaďování pracovního, rodinného a soukromého života a tak i větší genderové rovnosti, ale brání především nízké mzdy

anebo nedobrovolná práce na kratší úvazek. Přeloženo do definice prekérní práce podle Vosko (2010: 2), práci pokladních a prodavaček podstatně charakterizuje absence jistoty ohledně přiměřenosti příjmů (jimiž se kromě mzdy myslí také sociální transfery a benefity poskytované zaměstnavatelem). Jak říká 35letá pokladní pracující pro agenturu práce:

> „Jsou lidi, kteří chodí do práce méně, mají málo hodin a brečí, že nevystačí."
>
> *Eliška, cca 35 let, občanka ČR, bakalářka sociálních věd, svobodná, bezdětná*

Další, 54letá pokladní si stěžuje na to, že 0,75 úvazek pro ni nepostačuje:

> „[Pracuji] na šest hodin, třicet hodin týdně. Chtěla jsem víc, chtěla. Ale prý to nejde."
>
> *Ludmila, 54 let, občanka ČR, vyučená strojní zámečnice, vdaná, 4 děti*

Podle socioložky Tracey Warren (2015) jsou politiky slaďování připraveny na základě zkušeností střední třídy. Tou se myslí zejména heteronormativní dvourodičovská rodina dvou profesionálů, u které je cílem slaďování mít při zaměstnání dostatek času pro volný čas s dětmi. V takovém případě je pochopitelná podpora flexibilních a zkrácených úvazků. Pro domácnosti s nízkými a nejistými příjmy je nicméně klíčové finančně zabezpečit živobytí. Politiky slaďování musí omnoho víc brát v potaz ekonomické aspekty, tedy to, kolik peněz máme a to, jestli postačují na živobytí. Politiky slaďování se tedy musí v první řadě zabývat ekonomickou prosperitou žen a mužů (Warren 2015: 713). Flexibilní pracovní doba v obchodě ve skutečnosti podporuje navyšování celkového času stráveného v placené práci, a to pro živobytí nevyhnutným přibíráním další práce na částečný úvazek a na dohodu o provedení práce.

BLUDNÝ KRUH FLEXIBILITY

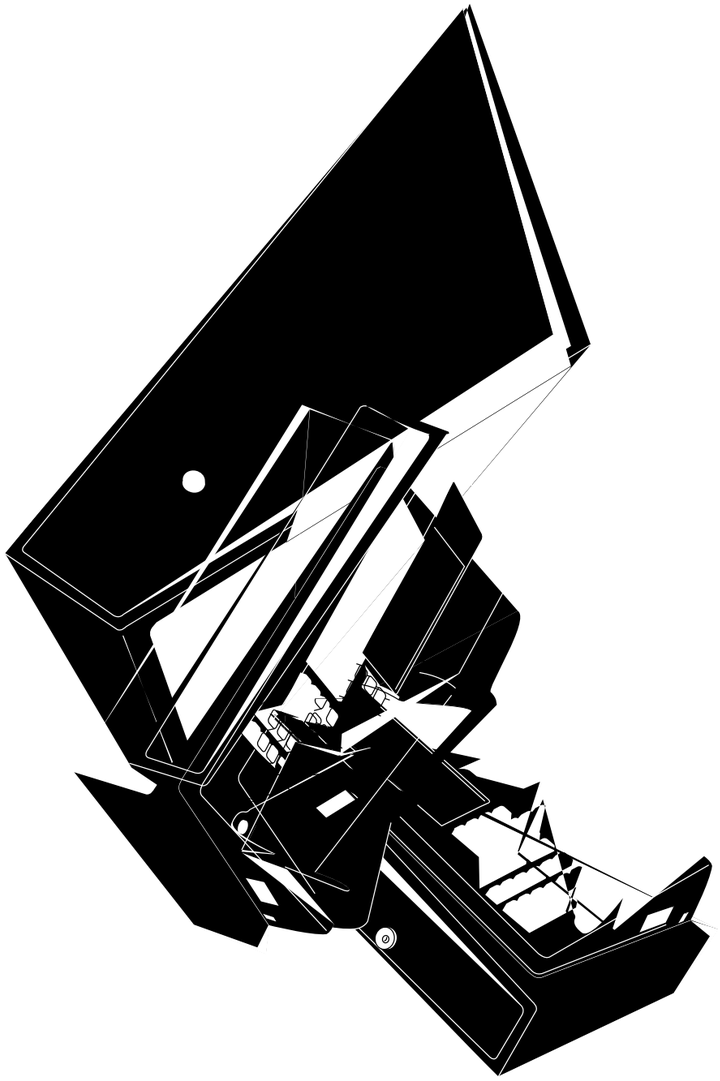
Tento druh flexibilní práce v obchodě vytváří jistý bludný kruh flexibility. Kratší úvazek vede k dalšímu kratšímu úvazku nebo brigádě a krácení času, který by mohla pracující trávit odpočinkem, s rodinou, přáteli nebo také nutnou reprodukční prací v domácnosti. Nutnost kompenzovat nízký příjem v zaměstnání v obchodě dalším – zpravidla také nízkým – příjmem v jiném zaměstnání pro pracující pečující o děti v důsledku znamená, že většinu bdělého času v týdnu i o víkendech tráví v placených zaměstnáních, přípravou jídla,

péčí o domácnost. Toto vše je ale důsledkem nedostatečného odměňování placené práce. Proto považujeme výzvu Warren (2015) po prvořadém zohlednění ekonomických aspektů v politikách slaďování za platnou a naléhavou.

ZÁVĚR

Souhrnně vzato, pracující v obchodě trpí dvěma základními – již zmiňovanými – problémy, které jim znemožňují uspokojivě být jak placenými pracujícími tak pečovatelkami a osobami se svými vlastními soukromými zájmy a zálibami. V první řadě jsou to nízké mzdy, které jim neumožňují nejen naplňování svých osobních zájmů, ale především uspokojení základních životních potřeb jich samých a osob na nich závislých. Ve druhé řadě je to celková dlouhá pracovní doba, která je důsledkem problému prvního – více odpracovaných hodin a odměna za ně totiž supluje nízkou mzdovou úroveň na pozicích pokladní a prodavaček v odvětví. Politiky slaďování pracovního, rodinného a soukromého života prosazované v České republice by tyto překážky slaďování specifické pro ženy v nízkopříjmových zaměstnáních měly zohledňovat.

ZÁVĚR



Cílem našeho výzkumu bylo pochopit, jakým způsobem se navzájem podmiňují placená práce žen pracujících na pozicích pokladních a prodavaček v nadnárodních obchodních řetězcích a to, jaké dopady má na mimopracovní část jejich života. Zároveň jsme usilovali o to objasnit také to, jak zpětně život mimo práci, tedy rodinné uspořádání, povinnosti vůči blízkým, utváření komplexních sociálních vztahů v nové zemi pobytu – v případě ukrajinských pracovnic v Česku – dopadají na možnosti najít si a vykonávat placenou práci.

V prvé řadě nás zajímalo, jaký charakter má zaměstnání v obchodě na pozici pokladních a prodavaček a do jaké míry lze mluvit o prekérní práci. Na základě dostupných statistických dat, expertních rozhovorů a rozhovorů s pokladními pracujících především pro obchodní řetězce v Praze je zřejmé, že prekarizace je významným trendem popisujícím proměny práce prodavačky po roce 1989. Kromě nízkých mezd a snadné nahraditelnosti zaměstnankyň a zaměstnanců je spojena s růstem neplnohodnotných flexibilních úvazků, zvyšováním intenzity práce a dekvalifikací.

Nízká požadovaná kvalifikace pro vstup do zaměstnání znamená, že v tomto odvětví pracuje řada lidí, kteří jsou z různých důvodů na trhu práce znevýhodněni. Podle kvalifikovaného odhadu ve velkých obchodech prodávající potraviny tvoří 80 % zaměstnaných osob ženy. Z toho je vysoké procento žen nad 45 let. Migranti představují relativně malou část osob zaměstnaných v celém odvětví obchodu (podle posledních odhadů tvořili cizinci 5 % v roce 2014 v celém odvětví). Práce na pozici pokladních je podmíněna základním zvládnutím českého jazyka a u občanů ze zemí mimo Evropskou unii obvykle i získáním trvalého pobytu. Pro občanky Ukrajiny, se kterými proběhly rozhovory, přináší práce na pozici pokladních vyšší stabilitu oproti předcházejícím pracovním pozicím. Často se ovšem potýkají s velmi podobnými problémy jako české zaměstnankyně, navíc se opakovaně setkávají s xenofobními projevy především ze strany zákaznictva.

V obchodě se zaměstnanci a zaměstnankyně dělí do několika kategorií v závislosti na typu pracovního poměru. Mimo pracovní poměr na dobu neurčitou firmy nabízejí nestandardní pracovní úvazky, ať už prostřednictvím přímého zaměstnávání (např. částečné úvazky, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti) anebo skrze agentury práce. Tyto různé typy zaměstnávání firmám umožňují flexibilně upravovat množství pracujících v obchodě podle aktuální potřeby a zároveň ušetřit díky odlišným právům, které jednotlivé typy pracovněprávních vztahů pracujícím přinášejí. Ačkoli jsou u většiny velkých řetězců sjednány podnikové kolektivní smlouvy, členy odborů je pouze malá část

pracujících. To oslabuje vyjednávací pozici odborů. Pracující s jinými formami zaměstnaneckého poměru než je pracovní poměr na dobu neurčitou a agenturní zaměstnankyně a zaměstnanci odborově organizováni nejsou.

Domníváme se však, že dochází k částečnému stírání rozdílu kmenovými a periferními pracujícími. I prodavačky se standardními pracovními smlouvami na dobu neurčitou totiž zažívají nejistotu. Ta nemusí být spojena se strachem o ztrátu zaměstnání, jako spíš s pocity ztráty kontroly nad svým životem související mimo jiné právě s nedostatečným ohodnocením této práce. Prodavačky se pak setkávají se dvojí pastí. Jednak se potýkají se stigmatem prekérního povolání, které je bariérou pro alternativní lépe placené pozice na trhu práce. Krom toho je dlouhodobé setrvávání v prekérní pozici spojené se značným rizikem zadlužení a obtížným splácením dluhů.

Snižováním nákladů na pracovní sílu supermarkety a hypermarkety udržují svou konkurenceschopnost (alespoň některé formy snižování nákladů totiž využívají všechny řetězce). Dochází tak k narůstání pracovní zátěže. Zvyšování intenzity práce se projevuje dvěma způsoby. Zaprvé, méně pracujících musí zvládat stejné objemy práce; to také znamená, že za stejnou mzdu pracují více. Zadruhé, firmy nedoplňují osoby pracující na plné úvazky flexibilními pracovníky a pracovnicemi v potřebné míře a místo toho od těch stávajících v případě, že se práce nestíhá, požadují práci nad běžnou pracovní dobu. Zaměstnavatelé na zaměstnankyně a zaměstnance následně tlačí, aby svou práci vykonávali buď v placených přesčasech, nebo jim prodlužují směny bez dodatečné odměny za vykonanou práci. Argumentují tím, že měli svoji práci stihnout v pracovní době. „Okrádání o hodiny" (úklid na úseku, počítání kasy atd.), které nejsou oficiálně vykázané jako součást pracovní doby, je podle komunikačních partnerek z výzkumu běžné.

Růst intenzity práce má dalekosáhlé důsledky pro pracovní i mimopracovní život zaměstnankyň. Způsobuje fyzickou i psychickou vyčerpanost, zvyšuje napětí a stres. Komplikuje ale i trávení volného času. Přesčasy a prodlužování pracovní doby jsou často neplánované a zatěžují rodinný a osobní život pracujících. V obchodě navíc funguje nepravidelné rozvrhování směn, které v kombinaci s přesčasy znesnadňuje plánování popracovního času. V případě agenturních zaměstnanců a brigádníků pracujících přes dohody o provedení práce dochází též ke krácení směn. To znamená, že pokud pro ně na prodejně není využití, zaměstnavatelé je posílají zpět domů bez nároku na kompenzaci. Peníze, o které takto přicházejí, si potom musí vydělat v jiné dny.

Z důvodu tlaku na funkční flexibilitu dochází rovněž k zásadním proměnám práce prodavaček. V některých obchodních řetězcích tato pracovní pozice zaniká v té podobě, v jaké ji známe a vytváří se „univerzální pracovnice", kterou je možné poslat v případě potřeby na jakýkoli úsek. Pokladní pak za pokladnou tráví jen část své pracovní doby. Pokud není dostatečný počet zákazníků, stávají se pokladní uklízečkami, skladnicemi nebo doplňovačkami zboží. Dekvalifikace se však neprojevuje u všech pozic v supermarketech a hypermarketech stejným způsobem; liší se i podle způsobu organizace práce v různých obchodních řetězcích.

Funkční flexibilita znamená prosté slučování pracovních pozic, aniž by vedlo k rozvoji schopností, kterými by se prodavačky činily pro hypermarkety a supermarkety více nepostradatelné. Přestože některé zaměstnankyně změnu vítají s tím, že činí práci o něco pestřejší, může také ústit ve zvyšování jejich kontroly. Při příliš častých přesunech z jednoho úseku na druhý zaměstnankyně rozmělňují svou pozornost a ztrácí koncentraci. Přepínají z jedné pracovní pozice do druhé a práci pak hůře zvládají a mohou dělat chyby.

Dále nás zajímala otázka týkající se kombinace této práce s rodinným a soukromým životem žen. Flexibilní formy práce v odvětví maloobchodu, mezi které patří částečné úvazky a flexibilní pracovní doba, jsou – při zachování jistoty zaměstnání – považovány za nástroje slaďování pracovního, soukromého a rodinného života. Naplnění pozitivního potenciálu flexibilních forem práce ale brání nízké mzdy, genderově stereotypní dělba práce v domácnosti a v případě pracujících ukrajinských žen a mužů také jejich znevýhodněné postavení na trhu práce.

Nutnost kompenzovat nízký příjem v zaměstnání v obchodě dalším – zpravidla také nízkým – příjmem v jiném zaměstnání pro pracující pečující o děti v důsledku znamená, že většinu bdělého času v týdnu i o víkendech tráví v placených zaměstnáních, přípravou jídla nebo péčí o domácnost. Vztah s dětmi v předškolním a školním věku se pro komunikační partnerky často omezuje na materiální zabezpečení všeho, co děti pro svůj rozvoj potřebují – kromě běžného spotřebního zboží jsou to zejména výdaje na kroužky, doučování a zábavu. Volný čas s rodinou je vzácný a vyžaduje pečlivé plánování směn.

Podmínkou skloubení péče o malé děti a práce v obchodě je zejména vstřícnost vedoucí prodejny v organizování směn, fungující partnerství a také možnost hlídání dětí. Možnost skloubení tak není dána flexibilní organizací práce v maloobchodě – ta je jen jedním z činitelů, které do náročného vyjednávání o volném času pro sebe, času potřebného na péči o svou rodinu a práci v domácnosti a případné další aktivity vstupují.

V průběhu výzkumu se v Poslanecké sněmovně Parlamentu jednalo o zákonu, podle kterého by supermarkety a hypermarkety byly zavřené během sedmi státních svátků. Ve veřejné diskusi se střetly různé pohledy na to, co je pro obyvatele a obyvatelky České republiky dobré. Problém nabyl formy dilematu o tom, koho právo dostane přednost. Bude to právo spotřebitele na uspokojení svých potřeb a právo brigádníků vydělat si na jedné straně nebo právo pracujících na odpočinek od práce na straně druhé? Naše komunikační partnerky v rozhovorech podporovaly omezování prodeje ve svátcích. Tato legislativa – pokud bude schválena – může zlepšit postavení pracujících ve velkých obchodech. Na straně druhé tento výzkum ukazuje, že je toho mnoho, zač je dobré a potřebné ve prospěch pracujících žen a mužů v tomto odvětví bojovat.

LITERATURA

Amoore, L. (2004). Risk, reward and discipline at work. *Economy and Society*, 33 (2): 174–196.

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management,* 16 (8): 28–31.

Backett-Milburn, Kathryn, Airey, Laura, McKie, Linda, & Hogg, Gillian. (2008). Family comes first or open all hours?: how low paid women working in food retailing manage webs of obligation at home and work. *The Sociological Review*, 56 (3): 474–496.

Bahenská, M., Heczková, L., & Musilová, D. (2014). Úvodem. In M. Bahenská, L. Heczková & D. Musilová (Eds.), *O ženské práci : dobové (sebe)reflexe a polemiky* (s. 7–29). Praha: Masarykův ústav & Archiv AV ČR.

Barošová, M. (2007). Rodová segregácia na trhu práce. *Rodina a práca*, (5): 21–62.

Bednář, P. (2008). Internacionalizace a trendy maloobchodu v ČR. In J. Koželouh (Ed.), *Nákupní řetězce – nové výzvy* (s. 7–13). Brno: Nesehnutí.

Bednářová, A. (2016). Projekt Ženy za pultem [e-mailová komunikace]. 27. 1. 2016.

Bělíková, J. (2009). Minimální a zaručená mzda. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/7667

Bosničová, N. (2009). Vyjít zaměstnancům a zaměstnankyním vstříc lze i v hypermarketu. *Rovné příležitosti v souvislostech*. Dostupné z: http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/vyjit-zamestnancum-a-zamestnankynim-vstric-lze-i-v-hypermarketu

Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital : the degradation of work in the twentieth century.* New York & London: Monthly Review Press.

Burawoy, M. (1998). The extended case method. *Sociological Theory*, 16 (1): 4–33.

Carré, F., & Tilly, C. (2012). Work hours in retail: room for improvement. In *Upjohn Institute Policy Papers* (2012-012). Dostupné z: http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1011&context=up_policypapers

Conley, H. (2005). Front line or all fronts?: women's trade union activism in retail services. *Gender, Work & Organization*, 12 (5): 479–496.

Coe, N. M., & Hess, M. (2005). The internationalization of retailing: implications for supply network restructuring in East Asia and Eastern Europe. *Journal of Economic Geography*, 5 (4): 449–473.

Crompton, R. (2002). Employment, flexible working and the family. *The British Journal of Sociology*, 53 (4): 537–558.

CVVM [Centrum pro výzkum veřejného mínění]. (2016). Prestiž povolání – únor 2016: tisková zpráva. Dostupné z: http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c1/a7519/f3/eu160309.pdf

CVVM, SoÚ [Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.]. (2014). *Proměny kvality pracovního života 2014*. Termín terénního šetření 19. května – 23. června 2014. Praha.

Čaněk, M. (2012). Když chybí politický zájem o rovnoprávné postavení pracovních migrantů a migrantek: přístupy odborů a inspekce práce v České republice. *Migraceonline.cz*, 31. 1. 2012. Dostupné z: http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/kdyz-chybi-politicky-zajem-o-rovnopravne-postaveni-pracovnich-migrantu-a-migrantek-pristupy-odboru-a-inspekce-prace-v-ceske

ČSÚ [Český statistický úřad] (2009). Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE): vysvětlivky. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/vysvetlivky_cz_nace.pdf/f530ebeb-f949-40c7-a27d-f8888503d791?version=1.0

ČSÚ [Český statistický úřad] (2014). *Zaostřeno na ženy a muže – 2014*. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2013-qelgahgc43

ČSÚ [Český statistický úřad] (2016). Graf 2 Úhrnná plodnost a průměrný věk matek, 1920–2015. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/32853383/g13007016_2.jpg/47dcb7e8-05f7-491b-a511-1827dbd98675?version=1.1&t=1464603607655

Dudová, R. (Ed.). (2009). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV CR, v.v.i.

Dudová, R., & Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, 15 (2): 19–32.

Ekumenická akademie. (2015). *Výzkum zneužívání vyjednávací síly obchodních řetězců*. Praha: Ekumenická akademie. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/b397cb5367c764a2f19867d8032c9d0c/podklady_vyzkum.pdf

Elomäki, A. (2015). The economic case for gender equality in the European Union: selling gender equality to decision-makers and neoliberalism to women's organizations. *European Journal of Women's Studies*, 22 (3): 288-–302.

England, P., & Folbre, N. (2005). Gender and economic sociology. In N. J. Smelser & R. Swedberg (Eds.), *The handbook of economic sociology* (2. vyd., s. 627–649). Princeton & New York: Princeton University Press & Russell Sage Foundation.

Ezzeddine, P., Pavelková, L., Brabcová, E., Semerák, V., & Faltová, M. (2014). *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci. Dostupné z: http://www.pracovnicevdomacnosti.cz/stahnout-soubor?id=209

Facing (retail). In *Wikipedia, The Free Encyclopedia.* Dostupné z: https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Facing_(retail)&oldid=702768157

Franc, M. (2014). O ženách za pultem. In M. Vaněk & L. Krátká (Eds.), *Příběhy (ne) obyčejných profesí : česká společnost v období tzv. normalizace a transformace* (s. 381–417). Praha: Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum.

Gereffi, G. (1994). The organization of buyer-driven global commodity chains: how U. S. retailers shape overseas production networks. In G. Gereffi & M. Korzeniewicz (Eds.), *Commodity chains and global capitalism* (s. 95–122). Westport & London: Praeger.

Gouliquer, L. (2000). Pandora's box: the paradox of flexibility in today's workplace. *Current Sociology*, 48 (1): 29–38.

Hasmanová-Marhánková, J. (2014). Věková diskriminace na trhu práce. *Feminismus.cz*. 28. 2. 2014. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/cz/clanky/vekova-diskriminace-na-trhu-prace

Hašková, H. (2014). Načasování a kombinování práce a péče o malé děti. In H. Hašková (Ed.), *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti* (s. 183–207). Praha: Sociologický ústav AV ČR & Sociologické nakladatelství.

Hašková, H. (Ed.). (2014). *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR & Sociologické nakladatelství.

Havelková, H. (2011). Mezi pragmatismem a ideologií – obrana socialisticky emancipovaného ženství. In L. Oates-Indruchová (Ed.), *Tvrdošíjnost myšlenky: od feministické kriminologie k teorii genderu* (s. 87–99). Praha: Sociologické nakladatelství.

Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press. (Aktual. vyd.)

Holanová, T. (2015). Největší zaměstnavatelé v Česku. Projděte si nový žebříček. *Aktualne.cz*, 5. 6. 2015. Dostupné z: http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/nejvetsi-zamestnavatele-v-cesku-projdete-si-novy-zebricek/r~90939aaa048311e5ae1b002590604f2e/

Holanová, T. (2016). Chceme volné svátky, hlásí nová kampaň: prodavače poznáte podle pásky. *Aktualne.cz*, 12. 4. 2016. Dostupné z: http://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/chceme-volne-svatky-hlasi-nova-kampan-prodavace-poznate-podl/r~6f8ccefa009d11e6a5f4002590604f2e/

Holý, D. (2016). Na trhu práce nejsou jen zaměstnanci. *Statistika a my*, 6 (4): 24.

Hudson, M. (2002). Flexibility and the reorganisation of work. In B. Burchell, D. Ladipo & F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (s. 39–60). London & New York: Routledge.

Hyman, J., Scholarios, D., & Baldry, C. (2005). Getting on or getting by?: employee flexibility and coping strategies for home and work. *Work, Employment & Society*, 19 (4): 705–725.

Incoma GfK (2015). Obliba hypermarketů mezi českými domácnostmi roste: tisková zpráva. 9. 9. 2015. Dostupné z: http://incoma.cz/890-2/

ISPV (2016a). Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) – mzdová sféra ČR. Rok 2015. Hrubá měsíční mzda podle podskupin a kategorií zaměstnání CZ-ISCO. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Trexima. Dostupné z: http://www.ispv.cz/getattachment/f2493f73-30d4-43d3-94b7-e7e87c21a403/CR_154_MZS_M8r-xls.aspx?disposition=attachment

ISPV (2016b). Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) – mzdová sféra ČR. Rok 2015. Hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd a tříd zaměstnání CZ-ISCO. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Trexima. Dostupné z: http://www.ispv.cz/getattachment/ba2cfaad-7255-4725-afb8-4b2d234d861f/CR_154_MZS-xls.aspx?disposition=attachment

ISPV (2016c). Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) – výsledky šetření: metodika. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Trexima. Dostupné z: https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Metodika.aspx

Jechová, K. (2012). Postavení žen v Československu v období normalizace. In O. Tůma & T. Vilímek (Eds.), *Česká společnost v 70. a 80. letech: sociální a ekonomické aspekty* (s. 176–246). Praha: Ústav pro soudobé dějiny AV ČR.

Jordan, L. K. (2011). Avoiding the 'trap': discursive framing as a means of coping with working poverty.

In I. Grugulis & Ö. Bozkurt (Eds.), *Retail work* (s. 149–171). Houndsmills & New York: Palgrave Macmillan.

Kalleberg, A. L. (2001). Organizing flexibility: the flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations*, 39 (4): 479–504.

Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30 (2): 154–175.

Katrňák, T. (2004). *Odsouzeni k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less?: flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63 (1): 83–106.

Kobová, L. (2007). Čo má rodová rovnosť spoločné s feminizmom?: rodové diskurzy rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a zosúlaďovaní pracovného a rodinného života. In J. Cviková (Ed.), *Aká práca, taká pláca?: aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní* (s. 86–130). Bratislava: ASPEKT.

Kofman, E. (2000). The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe. *International Journal of Population Geography*, 6 (1): 45–59.

Korczynski, M. (2009). Understanding the contradictory lived experience of service work: the customer-oriented bureaucracy. In M. Korczynski & C. L. Macdonald (Eds.), *Service work: critical perspectives* (s. 73–90). New York & London: Routledge.

Korczynski, M., & Evans, C. (2013). Customer abuse to service workers: an analysis of its social creation within the service economy. *Work, Employment & Society*, 27 (5): 768–784.

Koukalová, J. (2016). *Právní analýza práv zaměstnankyň v nízkopříjmových často nekvalifikovaných profesích v oblasti obchodu.* Praha: Multikulturní centrum Praha. Dostupné z: http://www.mkc.cz/zenyzapokladnou

Křížková, A. (2009). Genderová segregace trhu práce – obraz statistiky. In A. Křížková & Z. Sloboda, *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz* (s. 13–30). Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Kučera, P. (2016). Skončily další stovky menších prodejen: podíl velkých obchodů je nejvyšší ve střední Evropě. *Aktualne.cz*, 14. 4. 2016. Dostupné z: http://zpravy.aktualne.cz/finance/nakupovani/skoncilo-dalsich-275-mensich-prodejen-podil-velkych-obchodu/r~55eb1b3c020011e6a336002590604f2e/

Lancová, J. (2014). Kniha ženských zaměstnání. Praktický rádce při volbě povolání dívek (1929). In M. Bahenská, L. Heczková & D. Musilová (Eds.), *O ženské práci: dobové (sebe)reflexe a polemiky* (s. 182–186). Praha: Masarykův ústav & Archiv AV ČR.

Longino, H. E. (1998). Hodnoty a objektivita. *Feministický kultúrny časopis ASPEKT* (1): 86–95.

Martišková, M., & Sedláková, M. (2016). The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR): country report: Czechia. *CELSI Research Report*. Bratislava: Central European Labour Studies Institute. Dostupné z: http://www.celsi.sk/en/publications/research-reports/download/20/the-rise-of-the-dual-labour-market-fighting-precarious-employment-in-the-new-member-states-through-industrial-relations-precarir-country-report-czechia/

Maříková, H. (2014). Kombinace práce, rodiny a soukromého života. In H. Hašková (Ed.), *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti* (s. 159–182). Praha: Sociologický ústav AV ČR & Sociologické nakladatelství.

Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Milberg, W., & Winkler, D. (2013). *Outsourcing economics: global value chains in capitalist development.* New York: Cambridge University Press.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění nařízení vlády č. 233/2015 Sb. s účinností od 1. ledna 2016.

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21792/NV_567_2006_UZ.pdf

Nathan, D., & Sarkar, S. (2011). A note on profits, rents and wages in global production networks. *Economic and Political Weekly*, 46 (36): 53–57.

O'Reilly, J. (1992). Where do you draw the line?: functional flexibility, training & skill in Britain & France. *Work, Employment & Society*, 6 (3): 369–396.

Oxfam. (2004). *Trading away our rights: women working in global supply chains.* Oxford: Oxfam International.

Pedersen, V. B., & Lewis, S. (2012). Flexible friends?: flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship. *Work, Employment & Society*, 26 (3): 464–480.

Perrons, D. (1999). Flexible working patterns and equal opportunities in the European Union : conflict or compatibility? *European Journal of Women's Studies*, 6 (4): 391–418.

Petráňová, M., & Mejstřík, B. (2013). Ženy pracují na směny stejně často jako muži. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20568803/czam110413analyza.pdf/1a097990-c8d7-4ff7-8c82-4b177adab24d?version=1.0

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 (4): 629–655.

Pollert, A. (1999). *Transformation at work in the new market economies of Central Eastern Europe*. London: Sage.

Price, R. (2011). Technological change, work re-organization and retail workers' skills in production-oriented supermarket. In I. Grugulis & Ö. Bozkurt (Eds.), *Retail work* (s. 88–107). Houndsmills & New York: Palgrave Macmillan.

Sirovátka, T., Winkler, J., & Žižlavský, M. (Eds.). (2009). *Neijstoty na trhu práce*. Brno: František Šalé – ERT.

Skeggs, B. (1997). *Formations of class & gender : becoming respectable*. London: Sage.

Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy: příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Sbírka zákonů č. 567/2006, částka 184, s. 7742–7766. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006.pdf

Smith, J., & Jehlička, P. (2007). Stories around food, politics and change in Poland and the Czech Republic. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 32 (3): 395–410.

Souralová, A. (2009). Care drain versus brain drain: pracovní migrace žen. *Migraceonline.cz*, 20. 9. 2009. Dostupné z: http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/care-drain-versus-brain-drain-pracovni-migrace-zen

Spilková, J. (2012). *Geografie maloobchodu a spotřeby: věda o nakupování*. Praha: Karolinum.

Standing, G. (1989). Global feminization through flexible labor. *World Development*, 17 (7): 1077–1095.

Standing, G. (1999). Global feminization through flexible labor: a theme revisited. *World Development*, 27 (3): 583–602.

Stratigaki, M. (2004). The cooptation of gender concepts in EU policies: the case of „reconciliation" of work and family. *Social Politics*, 11 (1): 30–56.

SÚIP [Státní úřad inspekce práce] (2015). *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014*. Opava: Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-026cb2f8c1dcae021423a0495cc504e5/rok_2014.pdf

SÚIP [Státní úřad inspekce práce] (2016). *Metodický pokyn generálního inspektora SÚIP č. 2/2016 : zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele.* Opava: Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-e035a55e958114124f3e0aa506df1cad/07032016115824.pdf

Svobodová, L., Mlezivová, I., Vinopal, J., & Červenka, J. (2015). *Proměny kvality pracovního života.* Praha: Výzkumný ústav

bezpečnosti práce. Dostupné z: http://projekty.vubp.cz/kvalita-pracovniho-zivota/publikace_promeny-kpz.pdf

Svobodová, H., Věžník, A., & Hofmann, E. (2013). *Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky: multimediální elektronický výukový materiál*. Brno: Masarykova univerzita. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/skripta/SE_geografie_CR.pdf

Szczyrba, Z. (2005). *Maloobchod v ČR po roce 1989: vývoj a trendy se zaměřením na geografickou organizaci.* Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

Šenk, M., & Aliapulios, J. (2016). Obchodní řetězce sčítají rostoucí zisky. Pomohly jim levné energie i nízké ceny dodavatelů. *Ihned.cz*. 9. 3. 2016 Dostupné z: http://archiv.ihned.cz/c1-65198590-retezce-scitaji-rostouci-zisky

Šrédl, K., & Svoboda, R. (2011). Oligopolní konkurence s dominantní firmou a obchodní řetězce. *Trendy ekonomiky a managementu*, 5 (9): 99–105.

Tomášek, M., & Dudová, R. (2008). Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách. *Gender, rovné příležitosti a výzkum*, 8 (2): 67–77.

Trlifajová, L., Hurrle, J., & Kissová, B. (2014). *Kdy se práce vyplatí?: analýza ekonomických motivací k zaměstnání.* Praha: Multikulturní centrum Praha & Centrum pro společenské otázky – SPOT. Dostupné z: http://centrumspot.cz/wp-content/uploads/2015/01/2014_Vyhodnost_prace_I_final.pdf

Vidovićová, L., & Rabušic, L. (2005). *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – výzkumné centrum Brno. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_158.pdf

Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 (2014). Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Volf, T. (2016). Řetězce už mají slev plné zuby. Jenže nevědí, jak přestat. *Novinky.cz*, 20. 4. 2016. Dostupné z: http://www.novinky.cz/ekonomika/400902-retezce-uz-maji-slev-plne-zuby-jenze-nevedi-jak-prestat.html

Vosko, L. F. (2010). *Managing the margins: gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford & New York: Oxford University Press.

Vosko, L. F., MacDonald, M., & Campbell, I. (2009). Introduction: gender and the concept of precarious employment. In L. F. Vosko, M. MacDonald & I. Campbell (Eds.), *Gender and the contours of precarious employment* (s. 1–23). London & New York: Routledge.

Warren, T. (2015). Work-time underemployment and financial hardship: class inequalities and recession in the UK. *Work, Employment & Society*, 29 (2): 191–212.

Weeks, K. (2015). Mapovanie pracovnej etiky: päť antinómií a úloha rasy a rodu. In Ľ. Kobová (Ed.), *Feministky hovoria o práci : ako sa ženy stávajú subjektmi kapitalizmu* (s. 11–66). Bratislava: ASPEKT.

Wichert, I. (2002). Job insecurity and work intensification: the effects on health and well-being. In B. Burchell, D. Ladipo & F. Wilkinson (Eds.), *Job insecurity and work intensification* (s. 92–111). London & New York: Routledge.

Wilkins, R. (2007). The consequences of underemployment for the underemployed. *Journal of Industrial Relations*, 49 (2): 247–275.

Zákon č. 262/2006, Sb., zákoník práce. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6

PŘÍLOHA 1:
SEZNAM PRODAVAČEK A POKLADNÍCH

PŘÍLOHA 2:
SEZNAM INSTITUCIONÁLNÍCH AKTÉRŮ

Nezávislé odbory Tesco (16. 12. 2015, Brno)
Odborový svaz pracovníků obchodu (13. 1. 2016, Praha)
Státní úřad inspekce práce (8. 4. 2016, Plzeň)

Jméno	Věk	Vzdělání	Stav / Partnerství	Děti	Předchozí zaměstnání
Eliška	cca 35	Bc. mezinárodní vztahy	svobodná nežije s přítelem	0	online prodej
Bedřiška	cca 50	vyučená prodavačka	rozvedená	2	aranžérka, prodavačka oděvů a obuvi
Ludmila	54	vyučená strojní zámečnice	vdaná	4	konstruktérka, po rodičovské dovolené na poště
Bohdana	39	vyučená zemědělka rekvalifikovaná prodavačka	rozvedená žije s přítelem	2	převážně prodavačka
Slavomíra	42	střední škola zahraničního obchodu	rozvedená	0	hotelová manažerka v zahraničí a v ČR
Blažena	47	střední ekonomická škola	rozvedená	2	technicko-hospodářská pracovnice, recepční, hospodská
Jindřiška	25	Bc. literární studia	svobodná	0	studentka
Doubravka	50	střední hotelová škola	vdaná	2	servírka, pracovnice velkoobchodu
Alexandra	cca 50	vysoká škola	vdaná	2	v domácnosti, kadeřnice
Nikola	cca 40	střední škola	vdaná	2	dispečerka taxi
Anna	cca 50	střední ekonomická škola	rozvedená	1	tovární dělnice, pokojská, kuchařka
Alina	54	vysokoškolsky vzdělaná zdravotní sestra	rozvedená žije s přítelem	2	zdravotní sestra, tovární dělnice, prodavačka bižuterie, prodavačka rychlého občerstvení, obsluha čerpací stanice
Světlana	cca 50	středoškolsky vzdělaná zdravotní sestra	vdova	0	zdravotní sestra, tovární dělnice, uklízečka, ošetřovatelka, pokojská, vedoucí pokojská
Natálie	cca 45	vysokoškolsky vzdělaná strojní inženýrka	vdaná	2	inženýrka pro standardizaci, sanitářka, výpomoc v kuchyni, prodavačka rychlého občerstvení
Oksana	cca 50	vyučená prodavačka	vdaná	2	prodavačka rychlého občerstvení, uklízečka

O AUTORKÁCH A AUTORECH

Mgr. Tomáš Bek vystudoval sociologii na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, kde v současné době pokračuje v doktorském studiu. Dlouhodobě se zabývá ekonomickou sociologií, sociologií organizace a pracovními podmínkami. V MKC Praha pracoval jako výzkumník na projektu Ženy za pultem.

Mgr. Marek Čaněk, Ph.D. vystudoval sociologii na Středoevropské univerzitě ve Varšavě, mezinárodní vztahy na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze a absolvoval doktorské studium v oboru politologie na Filozofické fakultě UK. Věnuje se dlouhodobě regulaci pracovní migrace v České republice, postavení cizinců na trhu práce, politickým právům imigrantů a občanství. Působil v řadě neziskových organizací v České republice i v zahraničí. Je ředitelem Multikulturního centra Praha.

Mgr. Ľubica Kobová, MA, PhD. vystudovala genderová studia na Středoevropské univerzitě v Budapešti, filozofii a estetiku na Univerzitě Komenského v Bratislavě, kde také absolvovala doktorské studium v oboru systematické filozofie. Věnuje se feministické a politické filozofii, práci a genderu, analýze diskursu a ideologie. Vyučuje na Katedře genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Dlouhodobě spolupracuje se slovenskou feministickou organizací Aspekt.

Mgr. Petr Kučera je sociální geograf. Vystudoval sociální geografii a sociální geografii a demografii na Přírodovědecké fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Spoluzakládal Centrum pro společenské otázky – SPOT, kde působí jako výzkumník. Věnuje se výzkumu segregace ve městech a analýze dat ze sociálních sítí. Je aktivní v komunální politice, působí jako člen zastupitelstva Městské části Praha 1. Do dubna 2016 pracoval na výzkumných projektech MKC Praha.

Mgr. Lucie Trlifajová vystudovala etnologii na Univerzitě Karlově v Praze, absolvovala letní a zimní školy zaměřené na migraci v REMESO ve Švédsku (Linköping University). V MKC Praha v minulosti pracovala na projektech zaměřených na integraci, migraci a pracovní trh. Jako výzkumnice Centra pro společenské otázky – SPOT se věnuje výzkumu a evaluacím v oblasti sociální inkluze. Je interní doktorandkou na Fakultě sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze.

O ORGANIZACÍCH

Multikulturní centrum Praha (MKC Praha) přispívá k tomu, aby se školy, úřady či pracoviště dokázaly přizpůsobit dopadům, které pro ně a českou společnost přináší mezinárodní migrace. Stranou našeho zájmu neponecháváme ani rostoucí rasismus vůči Romům. Rovněž vycházíme z historie a dědictví „multikulturní" Prahy, které se snažíme reflektovat pro současnost. Usilujeme o společnost založenou na respektu k lidským právům, politické rovnosti a o snižování sociálních nerovností.

Katedra genderových studií, Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze je akademické pracoviště, které se zabývá otázkami genderu, sexuality a intersekcionálních nerovností. Od akademického roku 2004/2005 poskytuje jako jediná instituce v České republice dvouleté magisterské studium v oboru genderových studií.

ŽENY ZA POKLADNOU
PRACOVNÍ PODMÍNKY ŽEN V SUPERMARKETECH

Mgr. Tomáš Bek
Mgr. Marek Čaněk, Ph.D.
Ľubica Kobová, PhD.
Mgr. Petr Kučera
Mgr. Lucie Trlifajová

Obálka a grafická úprava: Vasil Artamonov

Multikulturní centrum Praha, z.s.
Katedra genderových studií, Fakulta humanitních studií
Univerzity Karlovy v Praze

Duben 2016

www.mkc.cz/zenyzapokladnou
www.migraceonline.cz

Projekt byl podpořen z prostředků Ministerstva zahraničních věcí ČR v rámci projektů veřejné diplomacie v oblasti zahraniční politiky ČR a mezinárodních vztahů.

Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů a posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.

ISBN 978-80-87615-16-4

Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky

NADACE
OPEN SOCIETY FUND
PRAHA

norway
grants