



Prekarizace jako současný sociální problém

Bakalářská práce

Studijní program:

B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obory:

Anglický jazyk se zaměřením na vzdělávání

Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání

Autor práce:

Veronika Elšíková

Vedoucí práce:

PhDr. Jana Jetmarová, Ph.D.

Katedra filosofie





Zadání bakalářské práce

Prekarizace jako současný sociální problém

Jméno a příjmení: **Veronika Elšíková**
Osobní číslo: P17000518
Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice
Studijní obory: Anglický jazyk se zaměřením na vzdělávání
Humanitní studia se zaměřením na vzdělávání
Zadávající katedra: Katedra filosofie
Akademický rok: **2019/2020**

Zásady pro vypracování:

Bakalářská práce se bude věnovat problematice prekarizace práce. Studentka porovná různá vymezení prekérní práce, bude analyzovat, jak prekarizace proměňuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a samotný trh práce. Zároveň si bude všimnout dopadů, jaké mají prekérní formy práce na osobní život prekarizovaných. Dále se bude věnovat prekariátu a jeho genderovým, věkovým a vzdělanostním charakteristikám. Autorka bude problematiku sledovat jak v globální rovině, tak se zaměřením na Českou republiku, na teoretické rovině zasadí problematiku prekarizace do širšího kontextu současné neoliberální ekonomické politiky. Studentka bude práci pravidelně konzultovat a bude dodržovat metodické pokyny vedoucí práce.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce:
Jazyk práce:

elektronická
Čeština



Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4. HAUSER, Michael. Kapitalismus jako zombie, neboli, Proč žijeme ve světě přízraků. V Praze: Rybka, 2012. ISBN 978-80-87067-62-8. KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-044-5. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3. SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8. STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). ISBN 978-80-87705-64-3. UHLOVÁ, Saša. Hrdinové kapitalistické práce. Praha: Cosmopolis, 2018. ISBN 978-80-271-0714-8.

Vedoucí práce: PhDr. Jana Jetmarová, Ph.D.
Katedra filosofie

Datum zadání práce: 11. dubna 2020
Předpokládaný termín odevzdání: 30. června 2021

prof. RNDr. Jan Pícek, CSc.
děkan

L.S.

doc. PhDr. David Václavík, Ph.D.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědoma toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědoma následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

15. července 2021

Veronika Elšíková

Za odborné vedení mé bakalářské práce, velkou míru trpělivosti a ochoty, lidský přístup a také za cenné a podnětné rady při zpracovávání práce děkuji vedoucí práce PhDr. Janě Jetmarové, Ph.D.

Anotace

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku prekarizace práce jak v globální rovině, tak se zaměřením na Českou republiku. Práce je rozdělena na dvě části. První z nich se zabývá historickým vývojem fenoménu prekarizace práce a jsou zde popsána různá vymezení prekérní práce. Druhá část práce se věnuje způsobu, jakým prekarizace práce proměňuje vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v rámci pracovněprávních vztahů a je zde popsán vliv prekérní formy zaměstnání na osobní život prekarizovaných.

Klíčová slova

prekarizace práce, prekérní práce, flexibilní zaměstnání, prekariát, sociální stratifikace, nerovnost, nejistota, trh práce, pracovněprávní vztahy

Abstract

The bachelor thesis focuses on the issue of precarization of work both globally and with a focus on the Czech Republic. This work is divided into two parts. The first of them deals with the historical development of the phenomenon of precarious work and various definitions of precarious work are described here. The second part of the thesis deals with the way in which precarious labour transforms the relationship between employee and employer within labour law relations and describes the influence of precarious forms of employment on the personal life of precarized people.

Key words

precarization, flexible employment, precarious work, precariat, social stratification, inequality, labour market, labour relations

Obsah

Úvod	6
1 Průmyslová společnost.....	7
2 Změny společnosti – přechod od průmyslové společnosti do společnosti postindustriální.....	9
2.1 Úloha sociálního státu	11
2.2 Vliv globalizace a neoliberalismu na dnešní společnost	13
2.3 Struktura společnosti dle Kellera.....	15
2.4 Struktura společnosti podle Standinga	17
3 Prekariát – nová sociální skupina.....	20
4 Prekarizace práce	22
4.1 Odbory a organizační změny v rámci firem	24
5 Pracovní poměr	27
6 Vztah zaměstnavatele a zaměstnance v rámci prekérní práce	29
6.1 Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	30
6.2 Práce na dobu určitou	32
6.3 Práce na částečný úvazek	32
6.4 Agenturní zaměstnávání	32
7 Kdo se může stát prekarizovaným?	35
7.1 Ženy	35
7.2 Mladí lidé.....	37
7.3 Starší lidé	39
7.4 Migranti	41
7.5 Etnické menšiny	42
7.6 Zdravotně postižení	42
8 Vliv prekarizace práce na osobní život prekarizovaných a na společnost.....	44

9	Prekarizace práce v kontextu České republiky	46
9.1	Prekarizace práce na příkladu českých supermarketů	46
10	Závěr.....	49
11	Seznam použitých zdrojů	50

Úvod

Nástup postindustriální společnosti a éry globalizace s sebou přinesl i relativně nový fenomén stále častěji se vyskytujících flexibilních a atypických zaměstnání. Nahrazování plnohodnotného pracovního vztahu (tedy plného pracovního poměru) neplnohodnotnými zaměstnáními je označováno jako prekarizace práce, což je hlavním tématem této práce. Prekarizace se v současné době stala velmi rozšířeným trendem. Lidé se z různých důvodů uchylují k nejistým pracovněprávním vztahům, ať už to jsou částečné úvazky, různé brigády nebo třeba agenturní zaměstnávání.

Cílem této práce je vymežit a charakterizovat pojem prekarizace práce a nastínit, jak prekarizace práce ovlivňuje životy prekarizovaných jedinců. První kapitoly práce se zaměřují na historický vývoj tohoto fenoménu, zejména to, jakým způsobem se společnost proměňovala přechodem z průmyslové na postindustriální společnost. Dále se práce zabývá stratifikací společnosti českého sociologa Jana Kellera a britského ekonoma Guye Standinga, který pojednává o nově vzniklé třídě v procesu utváření – prekariátu a dále samotným pojmem prekarizace práce. Následující část pojednává o různých druzích pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a jejich zaměstnanci a snaží se identifikovat, jakou míru nejistoty zaměstnanci při určitých formách zaměstnání mohou pociťovat. V další kapitole se čtenář této práce může dočíst, jaké skupiny společnosti se nejčastěji stávají prekarizovanými. V poslední části je ukázáno, jak vypadá prekarizace práce v prostředí českých supermarketů. V této kapitole se práce opírá o práci Tomáše Beka: *Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce* a také o projekt Saši Uhlové: *Hrdinové kapitalistické práce*.

1 Průmyslová společnost

Pro komplexní pochopení hlavního tématu této práce, tj. prekarizace práce, se podíváme na okolnosti, které ke vzniku tohoto jevu vedly. Průmyslová revoluce, která byla zahájena v 18. století, zapříčinila konec tradiční společnosti, došlo tak k restrukturalizaci společnosti a vznikla společnost třídní.¹ Průmyslová revoluce se vyznačuje vynalézáním nových strojů, využitím nových zdrojů energie a s tím spojeným zlepšením výrobních postupů a technologických inovací.² V průmyslové společnosti již většina lidí nepracuje v primárním sektoru (tj. zemědělství), ale přesouvá se do sektoru sekundárního (tj. průmyslu). Lidé se stále více stěhují do větších měst, kde je větší šance uplatnění na trhu práce.³ V důsledku vzniku továrního systému a velkovýroby došlo ke změně organizaci výroby.⁴ Dochází k daleko větší rozmanitosti pracovních rolí a stratifikaci struktury zaměstnání. Pracovní pozice najednou začínají formovat identitu jedince, dokonce i dnes je otázka „Jaké máte povolání?“ jednou z prvních otázek, kterou si lidé kladou při seznamování.⁵

Jak je již uvedeno výše, v rámci systému moderní průmyslové společnosti dochází k diferenciaci společnosti – místo stavovského postavení nastupuje nový systém sociální stratifikace. Od doby průmyslové revoluce již nemá na postavení člověka ve společnosti zcela rozhodující vliv původ, jak tomu bylo ve stavovské společnosti, ale dosažený sociální status.⁶

Stratifikací průmyslové společnosti se zabývala celá řada teoretiků. Zmíňme například teorie Karla Marxe a Maxe Webera. Marx rozděloval společnost do dvou hlavních tříd podle toho, jaký má daná skupina vztah k výrobním prostředkům, na čemž závisí její společenské postavení, příjem i bohatství. Marx tyto dvě skupiny označuje jako „buržoazie“ a „proletariát“. S rozvojem průmyslu se bohatství buržoazie zvětšuje, zatímco dělníci zůstávají chudí a materiální propast mezi těmito dvěma třídami se zvětšuje.⁷

¹ PETRUSEK, M. Velký sociologický slovník, Sv.2, P – Ž. Praha: Karolinum, 1996, s. 932

² Tamtéž, s. 932

³ GIDDENS, Anthony. Sociologie. Přeložil Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999, s. 75-76

⁴ KELLER, Jan. Dějiny klasické sociologie. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), s. 16

⁵ PETRUSEK, M. Velký sociologický slovník, Sv.2, P – Ž. Praha: Karolinum, 1996, s. 1197

⁶ KELLER, Jan. Dějiny klasické sociologie. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), s. 19

⁷ GIDDENS, Anthony. Sociologie. Přeložil Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999, s. 258-259

Weber vychází z Marxovy analýzy společnosti. Souhlasí s Marxovým tvrzením, že vlastnictví prostředků je důležité pro uspořádání společnosti. To, že lidé ve skupině sdílejí stejné či podobné ekonomické vlastnosti a podobné množství vlastnictví, může vytvářet jistou sounáležitost a na jejím základě i kolektivně jednat.⁸ Na rozdíl od Marxe Weber chápal třídní příslušnost jako něco, co nezáleží jen na vlastnictví a kontrole výrobních prostředků, ale i na jiných faktorech, které nemusí nutně souviset s majetkem, jako například znalosti, dovednosti, kvalifikace, vzdělání, zkušenosti atp.⁹

Weber vedle tříd rozlišoval také dvě další formy stratifikace společnosti – status a stranu. Pojem status Weber definuje jako úctu, prestiž, kterou se jednotlivé skupiny pyšní. Stranu chápe jako skupinu jedinců, která vzájemně kooperuje, protože cítí společné zájmy, cíle nebo původ. Pojmy status a strana Weber charakterizuje jako vlastnosti, které můžou změnit ekonomické postavení jedinců a mít vliv na třídní příslušnost jedince.¹⁰

⁸ MAREŠ, Petr. Sociologie nerovnosti a chudoby. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. Základy sociologie., s. 21

⁹ GIDDENS, Anthony. Sociologie. Přeložil Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999, s. 260

¹⁰ Tamtéž, s. 260

2 Změny společnosti – přechod od průmyslové společnosti do společnosti postindustriální

Zatímco klasické sociologické teorie mluví o přechodu od tradiční k průmyslové společnosti, v současné době se hovoří spíše o zlomu, tedy o přechodu ze společnosti průmyslové do postindustriální společnosti. Někteří sociologové očekávali, že příchod postindustriální společnosti bude mít pozitivní, kvalitativní vliv na moderní společnost a že místo těžké práce a průmyslové velkovýroby vznikne jakási odlehčená ekonomika, ve které bude mít převahu sféra vysoce kvalifikovaných služeb pro stále vzdělanější a bohatší zákazníky.¹¹ Již koncem 50. let 20. století nastala v USA poprvé na trhu práce situace, kdy počet lidí v sektoru zemědělství a průmyslu byl nižší než počet zaměstnanců v sektoru služeb.¹² Tyto předpovědi sociologů ale nepočítaly s tím, že postindustriální společnost s sebou bude nést i neustále rostoucí sociální nerovnost a nárůst chudoby, a to i v těch nejvyspělejších zemích světa.¹³

V postindustriální společnosti se mění uspořádání institucí. Přechod od průmyslové výroby ke službám měl za následek zpomalování růstu produktivity práce. Firmy se nyní snaží udržet si růst svých zisků pomocí zpomalení růstu mezd svých zaměstnanců, a to prostřednictvím různých inovací v rámci instituce a organizačních změn, které jsou právě díky příchodu společnosti služeb umožněny. Inovací, ke kterým se firmy uchylují, můžeme rozumět například individuální smlouvání výše mzdy a prémie, přesun části práce z vlastního podniku na jeho subdodavatele nebo šíření neplnohodnotných pracovních smluv na omezenou dobu. K těmto organizačním změnám dochází v nové fázi globalizace, kdy majitelé velkých korporací přesouvají výrobu do zemí s levnou pracovní silou a zaměstnanci v bohatých zemích jsou tlačeni k tomu, aby se této nerovné konkurenci přizpůsobili.¹⁴

Nástup postindustriální společnosti a s tím spojený i nárůst sociální nerovnosti, na které se podílí nově zavedené formy práce, souvisí s hlubšími celospolečenskými změnami, a to s přechodem od pevných formálních organizací

¹¹ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 13-14

¹² PETRUSEK, Miloslav a Jan BALON. Společnost naší doby: populární sociologie (ne)populárních problémů. Praha: Academia, 2011. Průhledy (Academia), s. 31

¹³ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 13-14

¹⁴ Tamtéž, s. 20

k síťovému poskytování služeb a uspořádání výroby zboží. Velké firmy se zmenšují a fragmentují se na menší jednotky, které se rychle přizpůsobují novým tržním příležitostem. Právě tento přechod na síťové uspořádání organizací dovoluje firmám ponechat si méně zaměstnanců ve stálém pracovním poměru a stále častěji se najímají zaměstnanci jen dočasně podle toho, jak je zrovna zapotřebí. Tyto nové formy organizace jsou výsledkem orientace firem na co největší maximalizace krátkodobého zisku. Cílem výše uvedených změn je zvýšit produktivitu práce, navýšit zisky majitelů a akcionářů a zároveň omezit homogenní pracovní kolektivy, které se vyskytovaly v průmyslové společnosti a dokázaly vyvinout tlak na přerozdělení zisků.¹⁵

Éra globalizace přinesla fragmentaci třídních struktur. Tím, že se stále zvyšuje nerovnost a rozvíjí se otevřený pracovní trh třídy nezmizely, ale vznikají nové třídy a v důsledku je třídní struktura společnosti rozmanitější než kdy dřív.¹⁶ Ve společnosti dochází k velkému nárůstu příjmových a dalších nerovností, v sektoru práce narůstá počet neplnohodnotných forem práce. To vše se promítá i do uspořádání měst – dochází k socio-prostorové segregaci obyvatelstva, skupiny nejbohatších a nejvlivnějších obyvatel se izolují do svých residencí, zatímco chudí, a ne tak úspěšní jedinci, obydíjí upadající městské části, které mají v některých případech podobu ghetta.¹⁷

¹⁵ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství)., s. 27-28

¹⁶ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). S. 24

¹⁷ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství)., s. 13

2.1 Úloha sociálního státu

V osmdesátých letech minulého století se ve většině ekonomicky vyspělých zemí zásadně mění přerozdělování vyrobeného bohatství ve prospěch nejvyšších vrstev. Podnikatelům a akcionářům se daří zvyšovat své zisky a vlastnictví, a to na úkor mezd zaměstnanců. V rámci práce dochází k velkému odměňování nejvýše placených pracovníků, přičemž výše středních a nižších platů zůstává stejná, v některých případech dokonce klesá. Nerovnost narůstá především mezi ekonomicky aktivními občany a těmi, kteří jsou z ekonomického života dočasně či trvale vyloučeni. V jednotlivých zemích se míra těchto faktorů může lišit, a to v závislosti na odlišnosti systémů sociálního zabezpečení, postavení země v rámci globální ekonomiky a mírou vzdělanosti a kvalifikovanosti pracovní síly. V postindustriální společnosti se může nerovnost vyvíjet dvojím způsobem v závislosti na stabilitě a síle sociálního státu. Pokud je sociální stát stabilní a silný a ochraňuje jádro plnohodnotné práce, je polarizace společnosti rozvíjena jen mezi malou skupinou lidí, jejichž profese jsou dobře chráněné, a zbytkem obyvatel, kteří pobírají malé sociální dávky. Na druhou stranu pokud je sociální stát slabý, má to za následek polarizaci společnosti, jejímž zdrojem se stává rozsáhlý proletariát služeb. Nicméně sociální nerovnosti se více či méně prohlubují ve vyspělých zemích jak se silným sociálním státem, tak i bez něj.¹⁸ Sociální stát je v dnešní době vystaven mnoha problémům, které pramení přímo ze společnosti, například stárnutí populace nebo přesun zaměstnání do sektoru služeb.¹⁹

Termín sociální stát v sobě skrývá celou škálu prvků sociální politiky, jejímž cílem je poskytovat základní služby. Jsou to například zdravotní péče nebo vzdělání, které je obvykle hrazeno za pomoci státní podpory.²⁰ Keller ve své knize *Soumrak sociálního státu* popisuje, že se sociální stát v řadě zemí rozvíjel především proto, „aby se všem občanům mohlo dostat zhruba takové míry bezpečí a jistoty, kolik zaručuje lidem majetným jejich majetek.“²¹ Touha po majetku

¹⁸ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 18-22

¹⁹ Tamtéž, s. 35

²⁰ CONNOLLY, William E., David MILLER, Alan RYAN a Janet COLEMAN, ed. *Blackwellova encyklopedie politického myšlení*. Vyd. 2. Brno: Barrister & Principal, 2000. Studium (Barrister & Principal), s. 474

²¹ KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 10

vznikla kvůli tomu, že v těžkých životních situacích dokáže člověka zajistit a právě sociální stát by nemajetným jedincům měl pomoci tuto potřebu zajištění uspokojit.²² Dle neoliberální politiky sociální stát pod příslibem ochrany a zajištění dělá z lidí pasivní spotřebitele a vytváří tzv. kulturu závislosti.²³ Někdy mluví také o sociálním státu jako o „pečovatelském státu“, který poskytuje nadměru sociálního zabezpečení a neumožňuje tak jednotlivci svobodnou volbu.²⁴

Všechny faktory, které jsou výše popsány, mají úzký vztah s relativně novým jevem, kterým je masové rozšíření neplnohodnotných forem práce, která umožňují podnikatelům přivlastňovat si stále vyšší podíl zisku na úkor mezd zaměstnanců. Na stálé zaměstnance pohlíží jako na položku s vysokými náklady, které je nutno snižovat, což má za následek vzestup prekérních, neplnohodnotných forem práce. Masové šíření takových pracovních vztahů způsobuje, že se sociálnímu státu nedostává prostředků na jeho fungování, a dochází tak k oslabení životní situace nezaměstnaných občanů, kteří spoléhají na sociální dávky.²⁵

V 70. letech minulého století se v Evropě objevila vlna masové nezaměstnanosti. Zatímco dříve se minimální sociální dávky distribuovaly mezi ty, kteří z nejrůznějších důvodů neplatili pojistné, nyní jsou tyto dávky rozdělovány všem, kteří z různých důvodů přišli na delší dobu o práci, a to nehledě na délku přispívání na sociální pojištění. Tito lidé jsou tlačeni k tomu, aby vzali jakoukoliv práci bez ohledu na to, zda je to práce časově omezená nebo hůře placená a důsledkem pak je snížení příjmu jedné domácnosti na hranici chudoby.²⁶

²² KELLER, Jan. Soumrak sociálního státu. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 10

²³ Tamtéž, s. 18

²⁴ HEYWOOD, Andrew. Politologie. Přeložil Zdeněk MASOPUST. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. Politologie., s. 69-70

²⁵ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 22-23

²⁶ Tamtéž 41-42

2.2 Vliv globalizace a neoliberalismu na dnešní společnost

Jak bylo uvedeno výše, úlohou sociálního státu je poskytovat nemajetným skupinám ve společnosti určitou míru ochrany a jistoty. S nástupem procesu globalizace je ale státní moc oslabená, a není schopna tak garantovat svým občanům takové jistoty a ochranu jako před globalizací.²⁷ Protože globalizace představuje komplexní proces a má dopad na mnoho oblastí života, je složité jej jasně vymezit. Giddens globalizaci definuje jako vzájemnost lidí ve světové společnosti, kde se svět stal jedním sociálním systémem, v němž jsou více méně všichni propojeni – jednotlivé země se navzájem sociálně, politicky a ekonomicky se jednotlivé země navzájem ovlivňují.²⁸ Fudge a Owens popisují globalizaci jako zintenzivnění mezinárodní ekonomické a politické integrace. Ekonomicky se globalizace značí nárůstem mezinárodního obchodu a investic, vývojem globální produkce nadnárodními korporacemi a neregulovatelnými toky kapitálu. Politicky se globalizace značí erozí národních států, v níž se přijímají politická rozhodnutí.²⁹ Standing říká, že „éra globalizace (1975–2008) byla obdobím, kdy se ekonomika ‚odtrhla‘ od společnosti, protože finančníci a neoliberální ekonomové chtěli vytvořit globální tržní ekonomiku založenou na soutěživosti a individualismu“.³⁰

Někteří teoretici globalizaci vnímají pozitivně, druzí v něm naopak vidí problém pro fungování společnosti. Neoliberální ekonomové a liberální politici v globalizaci shledávají rozvoj volného trhu, odstranění bariér obchodování a zvýšení prosperity všech států světa. Na druhou stranu se tak vytváří nová nerovnováha mezi chudými a bohatými v rámci jednotlivých zemí. V chudých zemích se zvyšuje počet bohatých, v západních státech narůstá procento diskriminovaných a sociálně vyloučených obyvatel, kteří žijí v bídě a chudobě.³¹ Současně s tím, jak nerovnost v příjmech u některých států výrazně vzrostla (Kanada, Spojené království, USA), u jiných stoupla méně, přestože je nárůst stále

²⁷ KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 12

²⁸ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Přeložil Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999 s. 82

²⁹ FUDGE, J., & OWENS, R. (Eds.). (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. London: Hart Publishing. Retrieved April 12, 2021, s. 4-5

³⁰ STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 50

³¹ Tamtéž, s. 36

znatelný (Austrálie, Francie, Nizozemsko a Švédsko), a jen u několika klesla (Belgie, Norsko a Německo).³²

Společnost je kvůli globalizaci rozdělena na ty, kteří dokážou být mobilní a volně překračovat hranice států v rámci pracovních příležitostí, a na ty, kteří zůstávají fixováni na jedno specifické místo, respektive stát. Přechod od industriální do postindustriální společnosti s sebou nese výrazné kvalifikační i příjmové rozdíly. Sektor služeb nenabízí tolik pracovních míst, kolik se jich poptává.³³

V 80. a 90. letech prošel kapitalismus a globální pracovní síla mezinárodní restrukturalizací pod vlivem strukturální krize, která zasáhla mnoho regionů a zemí. Mzdy a pracovní místa byly nuceny přizpůsobit se makroekonomickým a organizačním podmínkám nového režimu kapitalistické výroby a neoliberalismu.³⁴ Proces, který je známý jako neoliberální globalizace, zesílil ekonomickou integraci a zvýšil podíl konkurenceschopnosti firem, které nyní více využívají příležitosti pro outsourcing práce do zemí s nižšími mzdami a otevírají své dveře pracovní síle imigrantů.³⁵

Nejvýraznější projev neoliberalismu se dá shrnout do jednoho pojmu a tím je *komodifikace* – o všem se uvažuje jako o komoditě, kterou lze koupit, prodat, která se podřizuje trhu a jejíž cenu určuje nabídka a poptávka. Tento fenomén se rozšířil do všech možných aspektů lidského života: rodiny, vzdělání, nezaměstnanosti, politiky apod.³⁶ Komoditou se v rámci globalizačního procesu staly i jednotlivé firmy. Korporace jsou obvykle v rukou zahraničních akcionářů a jsou řízeny penzijními a investičními fondy.³⁷

Neoliberalismus je ekonomická a politická ideologie, jejímž hlavními pilíři jsou trh a jednotlivci. Hlásá, že blahobytu člověk nejlépe dosáhne osvobozením individuálních podnikatelských svobod – právem soukromého vlastnictví, volného trhu a obchodu. Jednotlivci by se tedy měli starat o svůj vlastní osud a měli by

³² KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 55

³³ Tamtéž, s. 55

³⁴ VALENCIA, Adrián Sotelo. The future of work: super-exploitation and social precariousness in the 21st century. Brill, 2015., s. 83

³⁵ KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ American Sociological Review, 74(1); s. 2

³⁶ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 50-51

³⁷ Tamtéž, s. 54-55

poslouchat své podnikatelské instinkty a přizpůsobit se tržním podmínkám. Neoliberální politici si stojí za tím, že pokud ve výše uvedených aspektech lidé selžou, mohou si za to sami.³⁸

Neoliberálové se snaží posunout zpět hranice státu ve víře, že neregulovatelný tržní kapitalismus bude tak efektivní, že zajistí všeobecnou prosperitu.³⁹ Politici neoliberálních stran požadují redukci daňové povinnosti pro bohaté a zrušení minimální mzdy, aby majitelé firem mohli svým zaměstnancům platit co nejméně. V důsledku toho dochází zvětšení podílu daní, které platí střední vrstvy. Paradoxem je, že střední vrstvy se nezlobí na ty vyšší, že neplatí takové daně, ale rozčilují se na vrstvy pod nimi, že na ně musejí přispívat.⁴⁰

2.3 Struktura společnosti dle Kellera

Keller ve své knize *Tři sociální světy* současnou společnost rozděluje na elitu, střední vrstvy a deklasované. Teorie elit je v sociologických kruzích rozvíjena od konce 19. století a v průběhu století 20. soupeřila o pozornost společnosti s teorií tříd. Teorie elit rozděluje společnost na vládnoucí menšinu a ovládanou většinu. Privilegovaná část společnosti se izoluje od zbytku, má svůj zvláštní způsob života, chodí na vybrané školy, nejedí městskou hromadnou dopravou a žije v bezpečných čtvrtích města. Dle Kellera není úplně jednoduché elitu vymezit a jasně stanovit její charakteristiku, a to proto, že se skládá ze dvou odlišných vrstev.⁴¹ První, tzv. diskrétní elita, se skládá z nejbohatších jedinců se silným politickým vlivem. Jejich postavení na vrcholu společnosti je v dnešní moderní společnosti až překvapivě stálé. Zástupci této vrstvy disponují nejen ekonomickým kapitálem, ale také kapitálem kulturním, sociálním a symbolickým. Velký důraz kladou na kvalitní vzdělání a jejich ideologií je individualismus. Cílem diskrétní elity je zachovat a neustále zvětšovat svůj majetek, který si předávají z generace na generaci spolu s rodným jménem, získanými výhodami a privilegii.⁴²

³⁸ HANN, Chris, and Jonathan Parry, eds. *Industrial Labor on the Margins of Capitalism: Precarity, Class, and the Neoliberal Subject*. Vol. 4. Berghahn Books, 2018., s. 28

³⁹ HEYWOOD, Andrew. *Politologie*. Přeložil Zdeněk MASOPUST. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. *Politologie*., s. 69-70

⁴⁰ KELLER, Jan. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. *Studie (Sociologické nakladatelství)*., s. 40

⁴¹ Tamtéž, s. 62-63

⁴² Tamtéž s. 71 a 77

Druhou vrstvu elity představuje tzv. pomocná elita, která je na rozdíl od elity diskrétní zbytku společnosti na očích. Do této skupiny bývají zařazováni vrcholní politici, špičkoví manažeři, nejúspěšnější profesionálové nebo mediálně známé osobnosti. Nejdůležitější rozdíl mezi těmito dvěma skupinami je v nejistotě a nestabilitě práce elity pomocné, která spočívá v jejich zaměření na politiku a ekonomiku. Tyto dvě sféry jsou nestálé a není zde nouze o změny a obměňování jejich členů.⁴³

Další skupinou dle Kellera jsou střední vrstvy. Od 70. let 20. století se střední třídy početně zvětšovaly. Významným faktorem bylo nastoupení masy žen do práce, čímž se zvýšila i kupní síla a konzumní možnosti těchto vrstev. Dalším důvodem, proč se v tuto dobu střední vrstvy rozšířily, byla i skutečnost, že skupiny pracovníků v řídicích funkcích a skupiny vysoce kvalifikovaných dělníků se začaly hlásit právě ke střední vrstvě. Tímto prudkým nárůstem středních vrstev došlo ke ztrátě identity jejich příslušníků. Pomalu docházelo k jejímu štěpení na různé podskupiny se značně odlišnými zájmy.⁴⁴

Dnešní střední vrstva je těžce definovatelná a skoro neuchopitelná. Nicméně lze definovat dva útvary, které do této kategorie řadíme – vyšší a nižší střední vrstvu. Do té vyšší patří řídicí pracovníci a profesionálové, kteří touží po členství v elitě a rádi ji napodobují, ale jejich příjem jim to nedovolí. Nižší střední vrstva je daleko početnější a její členové se snaží vyhnout ztrátě zaměstnání a případnému deklasování.⁴⁵

Právě deklasování jsou dle Kellera třetí vrstvou společnosti. Jedná se o skupinu, jejíž členové jsou více či méně trvale vyloučeni z trhu práce a upadají do chudoby. Tato skupina se neustále zvětšuje, a to i v ekonomicky nejvyspělejších zemích. Ve Spojených státech se o této skupině mluví jako o „underclass“, v jiných státech je skupina označována jako „nová chudoba“ nebo „sociálně vyloučení jedinci“. Tito lidé budí v prostředí středních tříd strach a výstrahu, že jednoho dne se můžou ocitnout ve stejné socioekonomické situaci. Nový termín, který umožňuje přesněji vyjádřit tuto sociální skupinu použil Loïc Wacquant, který hovoří o takzvaném prekariátu. „Chtěl tím vyjádřit, že se jedná

⁴³ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s.78-79

⁴⁴ Tamtéž s. 119

⁴⁵ Tamtéž, s. 124-125

o nesourodý konglomerát vymezený pouze negativně: sociální deprivací, materiální nouzí, chybějícím skupinovým vědomím.“⁴⁶

2.4 Struktura společnosti podle Standinga

Dalším teoretikem, který se zabývá strukturou dnešní postindustriální společnosti, je ekonom Guy Standing, podle kterého lze dnešní společnost rozdělit na sedm skupin neboli tříd, které jsou hierarchicky uspořádány. Pod skupinami, které lze definovat jako třídu, je dle Standinga podtřída zvaná „lumpen-precariat“. Ta se skládá ze skupiny lidí žijících dlouhodobě na ulicích, čímž jsou vyloučeni ze společnosti, a nehrají tak žádnou aktivní roli v ekonomickém systému, kromě toho, že vzbuzují strach v těch, kteří v něm jsou.⁴⁷

Na samém vrcholu struktury společnosti je tzv. plutokracie, do které patří jen několik „superobčanů“ s nesmírným bohatstvím, získaným prostřednictvím financování politiků, politických stran a díky hrozbám přesunutí svých peněz (například do jiné země), pokud vlády nesplní jejich přání. Tato skupina také disponuje velkou neformální mocí.⁴⁸

Pod plutokracií je skupina zvaná elita. Stejně jako plutokracie se elita skládá z nesmírně bohatých lidí, kterým jejich bohatství dává velkou moc nad celosvětovým děním.⁴⁹ Tito lidé si za hodinu, ať už ve dne nebo v noci, vydělají více než většina populace v industrializovaných zemích za rok a v některých částech země dokonce za celý život. Elita vlastní jednu třetinu bohatství celého světa.⁵⁰

Pod plutokracií se nachází salariát, což je privilegovaná skupina lidí s vysokými stabilními příjmy, prací na plný úvazek a s ní spojenými zaměstnaneckými benefity. Tito lidé slouží ve státních byrokraciích a v jádru korporací. Vlivem privatizace veřejného sektoru, outsourcingu a offshoringu

⁴⁶ KELLER, Jan. Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 89-90

⁴⁷ STANDING, Guy. "The precariat and class struggle." *RCCS Annual Review. A selection from the Portuguese journal Revista Crítica de Ciências Sociais* 7 (2015), s. 4

⁴⁸ Tamtéž, s. 4

⁴⁹ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). S. 24

⁵⁰ STANDING, G. Work after globalization: Building occupational citizenship. Edward Elgar Publishing; 2010. s. 102

zaměstnání korporacemi a vládními agenturami se salariát zmenšuje a mnozí lidé, kteří do této skupiny spadají, se obávají pádu do skupiny nazvané prekariát.⁵¹

Outsourcing a offshoring jsou činnosti, které jsou využívány organizacemi různého typu a velikosti. Outsourcing je využívání vnějších zdrojů, převedení vedlejších činností mimo vlastní podnik a soustředění se na hlavní podnikatelskou aktivitu.⁵² Je také popisován jako „využívání služeb externích pracovníků, zpravidla specialistů nebo jiných podniků, namísto zaměstnávání lidí na plný úvazek.“⁵³ Outsourcing v dnešní době představuje nedílnou součást podnikových operací a je chápán jako část strategického řízení podniku.⁵⁴

Pojem offshoring je zvláštní forma outsourcingu a znamená přesun některých nebo všech činností do zemí s nízkými náklady.⁵⁵ Tím, jak firmy vstupují do mezinárodního podnikání, využívají díky rozdílnému zdanění v různých státech světa daňovou optimalizaci. Někteří vlastníci podniků si podle výše daní různých zemí vybírají, do jaké země přesunou svou výrobu nebo její část. Takové firmy vyhledávají prostředí, které spadá do kategorie tzv. daňových rájů nebo také offshore center, což jsou malé státy nebo nezávislá území, která nezdaňují příjmy a majetek, případně je v nich možné získat různé daňové úlevy. Mezi daňové ráje můžeme zařadit například i zóny volného obchodu, svobodné celní zóny apod.⁵⁶

Vedle salariátu se objevuje skupina tzv. profitechniků, kteří disponují dovednostmi a vlastnostmi, které tito jedinci umějí efektivně uplatnit na pracovním trhu tak, že pracují například jako konzultanti nebo účetní na volné noze a dokážou si vydělat nemalé peníze. Tito lidé nemají zájem o trvalý pracovní vztah a užívají si svobodu zaměstnání.⁵⁷

Pod třídou profitechniků nalezneme skupinu lidí, která byla dříve známá jako proletariát, dnes jako „jádro“ manuálních pracovníků. Právě pro tuto skupinu lidí byl vytvořen sociální stát, stejně jako systémy regulace práce. I přesto,

⁵¹ STANDING, Guy. "The precariat and class struggle." *RCCS Annual Review. A selection from the Portuguese journal Revista Crítica de Ciências Sociais* 7 (2015)., s. 4-5

⁵² STÝBLO, Jiří. Outsourcing a outplacement: vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců: praxe a právní souvislosti. Praha: ASPI, 2005. Lidské zdroje., s. 17

⁵³ Tamtéž s. 11

⁵⁴ DVOŘÁČEK, Jiří a Ladislav TYLL. Outsourcing a offshoring podnikatelských činností. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi., s. 3-4

⁵⁵ Tamtéž, s. 3-4

⁵⁶ Tamtéž, s. 85-86

⁵⁷ STANDING, Guy. "The precariat and class struggle." *RCCS Annual Review. A selection from the Portuguese journal Revista Crítica de Ciências Sociais* 7 (2015)., s. 5

že v dnešní době se toto jádro zmenšuje, v budoucnu však zcela nezanikne. Nicméně již nyní lze pozorovat, že jádro nemá sílu rozvíjet nebo prosazovat svou agendu v politické oblasti.⁵⁸

Pod těmito skupinami se rovněž nachází stále rostoucí prekariát, do kterého patří nezaměstnaní a sociálně frustrovaní lidé, kteří přežívají na okraji společnosti. Tento pojem je klíčový pro porozumění této práce a bude blíže definován v dalších kapitolách.

⁵⁸ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 25

3 Prekariát – nová sociální skupina

Pojem prekaritát je novodobý pojem, o kterém se začalo debatovat teprve v sedmdesátých letech minulého století v souvislosti s tržní soutěživostí a tržními principy, které pronikly do oblastí lidského života, ve kterých dosud nebyly zastoupeny (nebo alespoň ne v takové míře) – na mysli máme především oblast soukromého sektoru člověka.

Spojením přídavného jména *prekérní* a podstatného jména proletariát vznikl neologismus prekariát. Prekariát je chápán jako nově vznikající sociální třída, která je charakterizována nejistou a nestabilní prací i příjmem a která je spojena s různými druhy flexibilní práce. Právě s takovým typem práce se v dnešní době setkáváme po celém světě stále častěji.⁵⁹

Někdy se termín prekariát spojuje s termínem pracující chudina, jenž je chápán jako jeho synonymum, což je nesprávné, přestože mezi nimi lze určitou spojitost nalézt. Rozdíl spočívá v tom, že zmíněná pracující chudina je sice nedostatečně placená, ale má možnost jakéhosi karierního růstu. Lidé, kteří spadají do prekariátu, pocítují absenci vidiny karierního vzrůstu a ztrácejí vlastní identitu spojenou se stabilní prací.⁶⁰

Standing vymezuje prekariát jako „skupinu osob, jimž v souvislosti s prací chybí sedm základních forem jistoty, které po druhé světové válce prosazovaly sociálně-demokratické strany a odbory.“⁶¹ Do zmíněných sedmi jistot patří: jistota pracovního trhu, jistota zaměstnání, jistota pracovního místa, jistota bezpečnosti práce, jistota rozvoje dovedností, jistota příjmu a jistota reprezentace. V současné době ve společnosti nejvíce panuje nejistota zaměstnání, která v sobě skýtá například nejistotu prodloužení pracovní smlouvy a nebezpečí ztráty zaměstnání. Neznamená to ale, že všichni, kteří patří do řad prekariátu, stojí o všechny tyto potřeby, nebo naopak že ve všech strádají.⁶²

Způsobů, jak popsat prekariát, je více. Definovat prekariát můžeme způsobem, který ho představuje jako soubor „druhořadých občanů“, kteří z nějakého důvodu nemají všechna práva, kterými disponuje běžný občan.

⁵⁹ STANDING, Guy. "The precariat and class struggle." *RCCS Annual Review. A selection from the Portuguese journal Revista Crítica de Ciências Sociais* 7 (2015)., s. 6

⁶⁰ STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato)., s. 27

⁶¹ Tamtéž, s. 28

⁶² STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato)., s. 28

Příslušník prekariátu může být odříznut od práv občanských, kulturních, sociálních, ekonomických a politických. V dnešní době stále narůstá počet těch, kterým se alespoň jedno z těchto práv nedostává. Do této kategorie řadíme migranty, osoby kriminalizované, přistěhovalce apod. Můžeme ale uvést také příklad brigádníků, stážistů, krátkodobých zaměstnanců, externistů atd. – tito lidé mají minimum práv a nároků, co se týče jejich zaměstnání a jejich počty stále rostou.⁶³

Typickým znakem prekariátu je dále krátkodobost, která se ale může rozvinout do výrazné neschopnosti uvažovat v dlouhodobém horizontu. Příčinou této neschopnosti může být mimo jiné minimální pravděpodobnost osobního nebo kariérního růstu.⁶⁴

⁶³ STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 33-35

⁶⁴ Tamtéž, s. 40

4 Prekarizace práce

Standing popisuje prekarizaci práce jako tlaky, které člověka vedou k prekérnímu způsobu života. Ten je definován tím, že lidé vnímají pouze přítomnost, schází jim představa budoucího života a identita, které mohou dosáhnout plnohodnotnou práci.⁶⁵

V ekonomicky vyspělých zemích už tři dekády stoupá počet těch, kteří mají potíže na trhu práce a s tím spojené problémy s věrohodností například u bank, které se zdráhají jim poskytnout půjčku, dále se setkávají s překážkou při hledání pronájmu, protože majitelé domů děsí představa nájemce, který možná nebude moci platit řádně nájem apod. Nemít plnohodnotné a dlouhodobé zaměstnání znamená pro celou domácnost to, že se stává vysoce zranitelnou.⁶⁶

Na druhou stranu je možné, že některé skupiny lidí si plánují život tak, aby v různých stádiích života měly odlišné formy práce (stáž, částečný úvazek apod.) v různých odvětvích a nabrali tak cenné zkušenosti. Někteří se zapojí do zaměstnaneckého života až po dokončení svého formálního vzdělání nebo sebevzdělání (rozuměno např. cestování). Je tedy možné, že některé skupiny lidí si nevolí práci na plný úvazek ne snad pro to, že by byli nuceni nastoupit do zaměstnání na částečný úvazek, ale proto, že jim to tak vyhovuje.⁶⁷

Francouzský sociolog André Gorz přepokládal, že se význam placené práce v životě jedince bude postupem času zmenšovat, a to přímo z vůle zaměstnanců. Gorz se domníval, že většina populace bude spíše hledat alternativní formy zaměstnání a hledat nové formy životního stylu a nebude chtít pracovat na plný úvazek. Nezaměstnanost vidí jako příležitost rozvíjet své nadání a věnovat se svým zájmům. Nicméně práce ve společnosti představuje klíčovou aktivitu, která je nepostradatelná pro identitu jedince. Zájemců o plnohodnotná zaměstnání je stále více a pro většinu populace zůstává zdrojem obživy, díky níž může vést plnohodnotný život.⁶⁸

⁶⁵ STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 37

⁶⁶ KELLER, Jan. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 96

⁶⁷ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Přeložil Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999, s. 331

⁶⁸ Tamtéž, s. 332

Práce spojuje a propojuje jednotlivce v rámci stratifikačního systému. Takový vliv na život člověka mají snad jen vztahy příbuzenské.⁶⁹ Práce také umožňuje lidem poznat i jiné prostředí, než je jejich domov, a jejich struktura dne se pak obvykle řídí dynamikou práce, která dává celému dni řád. Pro nezaměstnané nebo pro ty, kteří nejsou zaměstnání na plný úvazek, bývá pak velkým problémem nuda, ztráta času a vznik apatie.⁷⁰

Pod „prekérní prací“ si můžeme představit zaměstnání, které je nepředvídatelné a riskantní z pohledu pracovníka a vytváří nepřehlédnutelnou nejistotu. Ta má dopad nejen na samotnou povahu práce, ale také na mnoho individuálních, nepracovních (např. stres, vzdělání), sociálních (např. rodina, komunita) a politických (např. stabilizace, demokratizace) sfér.⁷¹

Pracovní proces se významným způsobem změnil. Můžeme si všimnout nárůstu znalostně náročných prací doprovázených zrychleným tempem technologických inovací. Odvětví služeb expanduje jako hlavní zdroj pracovních míst od té doby, co se posunula ekonomika od hromadné výroby k informační ekonomice založené na flexibilní pracovní síle.⁷²

Poptávka po flexibilní pracovní síle vedla k poklesu standardu zaměstnanosti. Nejvýznamnější dopad nové ekonomiky na zaměstnanost je pravděpodobně nárůst výše zmíněných nestandardních, podmíněných nebo nejistých forem práce ve všech průmyslových zemích. Existují regionální rozdíly v používání různých výrazů – nejistý, nestandardní, podmíněný, atypický, nejistý, flexibilní –, které slouží k popisu nových pracovních uspořádání. Standardní pracovní poměr sliboval jistotu v celé řadě směrů. Co je charakteristické pro nové pracovní vztahy, je míra jejich prekérnosti.⁷³

Prekarizace je komplexní pojem, který zahrnuje čtyři dimenze: (1) stupeň jistoty pokračování v zaměstnání, (2) kontrola pracovního procesu, který je spojen s přítomností nebo nepřítomností odborů a profesních sdružení, což také souvisí s kontrolou pracovních podmínek, mezd a pracovního tempa, (3) stupeň regulační ochrany a (4) úroveň příjmu. Identifikace prekérnosti může být obtížná,

⁶⁹ KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review*, 74(1); s. 1-2

⁷⁰ GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Přeložil Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999, s. 308

⁷¹ KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review*, 74(1); s. 1-2

⁷² Tamtéž, s. 3

⁷³ Tamtéž, s. 3

protože její různé rozměry se mohou protínat mnoha způsoby. Zatímco každá kategorie nejisté práce představuje pro pracovníka určitou výzvu, všechny se obvykle vyznačují nízkými mzdami, málo výhodami, absencí kolektivního zastoupení a oslabenou jistotou zaměstnání.⁷⁴

Dalším aspektem prekarizace je tzv. zaměstnanecká mobilita, kde pracovní místo zaměstnance, která je statická a neperspektivní, dostává zpravidla nějaké reprezentující přízvisko, které jen skrývá tendenci k prekarizaci. Tito lidé dostávají funkce jako „vedoucí“, „konzultanti“, „specialisté“ nebo „koordinátoři“ aniž by někoho skutečně vedli či cokoliv organizovali. Inflace názvů je jakási kompenzace za nedostatečný růst mezd.⁷⁵

Typickým rysem prekarizace práce je rovněž čím dál častější využívání dočasné práce, která je pro firmy výhodná z mnoha důvodů: nižší náklady na mzdy pracovníků, nižší zaměstnanecké benefity, menší počet rizikových závazků vůči zaměstnanci apod.⁷⁶

Prekarizace práce je pro zaměstnavatele prostředkem k přesunu rizik a odpovědnosti na své zaměstnance. Jedná se o práci prováděnou ve formální i neformální ekonomice a je charakterizována proměnlivými úrovněmi a stupni objektivní (právní status) a subjektivní (pocitové) nejistoty. I když prekérní práce může mít mnoho podob, je obvykle definována nejistotou délky zaměstnání nebo nejednoznačným pracovním vztahem, nedostatečným přístupem k sociální ochraně a dávkám obvykle spojenými se prekérními zaměstnáními a nízkou mzdou.⁷⁷

4.1 Odbory a organizační změny v rámci firem

Odbory jsou nedílnou součástí probíraného tématu. Jsou to formy organizace, které si zaměstnanci zakládají k prosazování a obhajování svých zájmů. Jedná se tedy o organizované skupiny pracovníků s cílem ovlivňovat podmínky práce, například úroveň mezd a jistoty zaměstnání, udržování

⁷⁴ FUDGE, J., & OWENS, R. (Eds.). (2006). *Precairous Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. London: Hart Publishing. Retrieved April 12, 2021, s. 10-13

⁷⁵ STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). str 38

⁷⁶ Tamtéž, s. 59

⁷⁷ ACTRAV. 2011. *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: International Labour Organization, s. 5

nebo zlepšování pracovního prostředí, bezpečnost práce, zdravotní péči o zaměstnance, délku dovolené apod.⁷⁸

Pro založení odborů není potřeba žádné pomoci ze strany vedení podniku a k jejich vytvoření stačí alespoň tři zaměstnanci. Založit takové odbory je poměrně složitý proces – spolek musí být zapsán do veřejného rejstříku a musí mít zakládací dokumenty a funkcionáře. Poté, co jsou splněny všechny podmínky pro vznik odborů, je za potřebí oznámit zaměstnavateli, že odbory na pracovišti vznikly, a druhý den už mohou fungovat. Zaměstnavatel nemusí vědět, kdo jsou jejich členové a nemá ani právo to zjišťovat. Na některých pracovištích se odborům daří vyjednávat své požadavky s velkým úspěchem. Platí zde přímá úměra, že pokud jsou silné odbory, mají zaměstnanci lepší pracovní podmínky a vyšší mzdy.⁷⁹

Odbory vznikaly a rozvíjely se v podmínkách průmyslové společnosti. Vlivem koncentrace pracovní síly na pracovišti je pracovníkům umožněno se spojovat do velkých nátlakových skupin. V ekonomicky vyspělých zemích odbory dosáhly svého vrcholu v 80. letech 20. století, avšak s přechodem do postindustriální společnosti, a s tím spojenou síťovou organizací firem, se situace zásadně změnila. Pyramidová struktura firem se rozpadá a jádro velkých společností je střídavě napojováno na různé nezávislé dodavatele a subdodavatele, což má za následek pokles příjmů pro zaměstnance. Příslušníci tzv. proletariátu služeb jsou rozptýleni do různých firem a navzájem si konkurují na pracovním trhu.⁸⁰

Také globalizace nabeurává solidaritu mezi občany, a to celosvětově. Úspěchy, které se podařilo odborářům prosadit v předchozích letech, se nyní prezentují jako překážka konkurenceschopnosti bohatých zemí se zeměmi chudšími. Nástroje, jako je kolektivní vyjednávání a stávka, prohlubují konflikty mezi zaměstnanci a část z nich má obavy, že právě tyto nástroje jsou důvodem, proč se části výroby přesouvají do zemí s levnější pracovní silou.⁸¹

⁷⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), s. 28

⁷⁹ UHLOVÁ, Saša. Hrdinové kapitalistické práce. Praha: Cosmopolis, 2018., s. 159-161

⁸⁰ KELLER, Jan. CO OSLABUJE ODBORY: Solidarita ve „společnosti zážitku“. A2 kulturní čtrnáctidenník [online]. 2011, 5. 01. 2011, 7(1), 36-37 [cit. 2021-5-25]. Dostupné z: <https://www.advojka.cz/archiv/2011/1/co-oslabuje-odbory>

⁸¹ Tamtéž, s. 36-37

Existuje spousta pracovišť, kde jsou odbory slabé nebo neexistují vůbec. V některých případech si dokonce zaměstnanci stěžují, že odbory jsou spolené s vedením podniku a nevidí žádné změny k lepšímu. Poslední uvedený případ můžeme demonstrovat na příkladu Saši Uhlové, která ve své knize *Hrdinové kapitalistické práce* uvádí, že pracovat na místě, kde nejsou dobré pracovní podmínky, je těžké vůbec se dostat k informacím o odborech. Buď jsou informace na přítomných nástěnkách nesrozumitelné nebo chybí úplně.⁸²

Prekérní práci, mimo jiné, definuje nedostatečná funkce odborů nebo dokonce jejich úplná absence. Zákony v některých zemích zakazují pracovníkům zaměstnaným prostřednictvím agentur a pracovníkům, kteří jsou zaměstnáni na dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr, vstupovat do odborů. Takže zatímco firma určuje výši mezd a pracovních podmínek, pracovníkům v prekérních pracovněprávních vztazích je odepřeno o těchto podmínkách vyjednávat.⁸³

⁸² UHLOVÁ, Saša. *Hrdinové kapitalistické práce*. Praha: Cosmopolis, 2018., s. 159-161

⁸³ ACTRAV. 2011. *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: International Labour Organization, s. 6

5 Pracovní poměr

Než se budeme zabývat překerními pracovními vztahy, bude rozebrán jeden ze základních pracovněprávních vztahů, kterým je pracovní poměr. Zaměstnanec, který uzavře klasický pracovní poměr, pobírá ze zákona více právní ochrany, na rozdíl od pracovníků na dohody o práci konaných mimo pracovní poměr.⁸⁴ Zaměstnavatel má povinnost každému zaměstnanci v pracovním poměru udělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, není-li sjednána kratší pracovní doba. Zaměstnanec by měl být před zahájením pracovního poměru obeznámen s tím, kdy bude danou práci vykonávat, čímž získá jistotu, že ho zaměstnavatel nemůže kdykoliv zavolat do zaměstnání, nebo že jeho práce, potažmo výdělek, bude nestabilní. Pracovní poměr může vzniknout jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou. Pracovní poměr se automaticky uzavírá na dobu neurčitou, pokud ve smlouvě není předem výslovně určeno, jakým datem smlouva končí.⁸⁵

Každý pracovní poměr se uzavírá s (nejčastěji tříměsíční) zkušební dobou, kdy mají obě strany možnost v této době odstoupit od smlouvy bez udání důvodů, a to bez sankcí. Pokud již uplynula zkušební doba pracovního poměru, pozdější ukončení pracovního poměru většinou doprovází odstupné ze strany zaměstnavatele nebo výpovědní lhůtou, která je nejčastěji stanovena na tři měsíce.⁸⁶ Zaměstnavatelé jsou povinni se řídit základními zásadami při zajišťování bezpečnosti práce. Je nutné, aby zaměstnavatel vytvářel bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a podmínky pro své zaměstnance. S tím souvisí i to, že zaměstnanec má právo odmítnout takovou práci, o níž se domnívá, že závažným způsobem ohrožuje jeho zdraví nebo život.⁸⁷

Zaměstnanci, kteří mají uzavřený pracovní poměr, nabývají – oproti zaměstnancům v překerních pracovních vztazích – větší jistoty a více výhod. Tyto výhody se mohou odrazit například v případě vykonávání práce ve svátky. Zaměstnanec, který nepracoval proto, že svátek připadl na obvyklý pracovní den, se nemusí bát, že se jeho plat o tyto jinak placené hodiny zkrátí. Pokud se stane, že i přes svátek bude zaměstnanec pracovat, bude mu poskytnuto náhradní volno

⁸⁴ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s. 127

⁸⁵ Tamtéž, s. 139

⁸⁶ Tamtéž, s. 167

⁸⁷ Tamtéž, s. 257

nebo příplatek, a to ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu.⁸⁸ Dále má zaměstnanec nárok na uhrazení cestovních výdajů, které vzniknou například při pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, přeložení apod.⁸⁹ Další jistotou, tentokrát pro výhradně pro zaměstnankyně, je nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů (v případě porodu 2 nebo více dětí je to 37 týdnů). S tím také souvisí rodičovská dovolená, kterou lze čerpat do 3. roku věku dítěte.⁹⁰ Zaměstnanec má dále právo na dovolenou. Součástí péče o zaměstnance je také jejich odborný rozvoj zaškolením a zaučením, prohlubováním nebo zvyšováním kvalifikace a s tím spojená možnost postupu v kariérním žebříčku.⁹¹

⁸⁸ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s. 350

⁸⁹ Tamtéž, s. 384

⁹⁰ Tamtéž, s. 447-449

⁹¹ Tamtéž, s. 492

6 Vztah zaměstnavatele a zaměstnance v rámci prekérní práce

Jak jsme si uvedli v předchozích kapitolách, postindustriální společnost s sebou nese relativně nový fenomén – masové rozšíření prekérních (neplnohodnotných) forem práce, které jsou nejisté, flexibilní, nestabilní. V této kapitole bude vysvětleno, jak takové pracovně-právní vztahy fungují.

Sociolog Loïc Wacquant popisuje jako prekérní zaměstnání všechna taková zaměstnání, která nenaplnují parametry klasického pracovně-právního vztahu, tzn. 40 hodin týdně, 50 týdnů v roce po dobu 60 let.⁹² Standardní pracovní poměr lze nejlépe charakterizovat jako nepřetržitý pracovní poměr na plný úvazek, kde pracovník má jednoho zaměstnavatele a obvykle pracuje v jeho prostorách nebo pod jeho dohledem. Mezi základní prvky standardního pracovního poměru patří trvalá a neurčitá (z hlediska doby trvání) pracovní smlouva, přiměřené sociální dávky, existence jediného zaměstnavatele, standardní pracovní den a týden a zpravidla existence odborů. S tím také souvisí vysoká úroveň sociálních politik, jako jsou důchody, pojištění v nezaměstnanosti a rozšířené zdravotní pojištění.⁹³

Procento neplnohodnotných pracovních smluv stále narůstá, v některých zemích tvoří zhruba čtvrtinu, v Nizozemí až polovinu. Tyto formy práce byly ze začátku vnímány jako mimořádné a určené jenom některým skupinám společnosti. Dnes už tomu ale tak není a stávají se pro společnost „běžnými“.⁹⁴

Zaměstnanec, který vstoupí do plného pracovního poměru, má na rozdíl od zaměstnance, který má neplnohodnotnou pracovní smlouvu, více pracovněprávní ochrany a zpravidla i více pracovních benefitů,⁹⁵ jakými jsou například dovolená, placené volno, příspěvky na stravování apod. Nejistá a neplnohodnotná práce bývá spojována s následujícími formami zaměstnání: zaměstnání na částečný úvazek, samostatná výdělečná činnost, práce na dobu určitou, dočasná práce, pracovní pohotovost, domácí práce – všechny do určité míry spojuje jejich odchylka od standardního pracovního poměru než jakékoli jiné

⁹² KELLER, Jan. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 22-25

⁹³ FUDGE, J., & OWENS, R. (Eds.). (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. London: Hart Publishing. Retrieved April 12, 2021, s. 10

⁹⁴ KELLER, Jan. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství), s. 22-25

⁹⁵ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s. 126

společné rysy. Zatímco každá kategorie nejisté práce představuje pro pracovníka zvláštní výzvy, všechny se obvykle vyznačují nízkými mzdami, malým množstvím výhod, absencí kolektivního zastoupení a nejistotou.⁹⁶

V tomto oddílu budou rovněž definovány následující neplnohodnotné pracovněprávní vztahy:

- dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr; tj. dohoda o provedení práce/ dohoda o pracovní činnosti;
- práce na dobu určitou;
- práce na částečný úvazek;
- agenturní zaměstnávání.

6.1 Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr

Tento typ pracovního vztahu se většinou uzavírá v takovém zaměstnání, ve kterém zaměstnavatel uzná za vhodné, že daná činnost je nějakým způsobem omezena, a není tak potřeba osoba na plný pracovní úvazek, která by tuto práci zastávala. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou, na rozdíl od pracovního poměru, jedinou možností, kde je možné konat závislou práci a je zde větší smluvní volnost. Zaměstnancům na dohodách není poskytnuta taková právní ochrana, jakou zaměstnavatel nabízí v pracovním poměru, a pozice zaměstnance je tak oslabena, a proto je žádoucí vnést tuto právní ochranu zaměstnance do dohody, na což ale zaměstnavatel není povinen přistoupit. Pracovníkům na dohodu není zaměstnavatel povinen ukládat pracovní dobu – není třeba předem určit, jaké dny v bude zaměstnanec pracovat, ani jak dlouho bude daný den pracovat.⁹⁷ Pro tento typ práce je právně vyloučeno například převedení zaměstnance na jinou práci, dovolená, odměňování a hrazení cestovních nákladů nebo odstupné.⁹⁸

Pokud zaměstnanec uzavře se svým zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, nesmí její rozsah být větší než 300 hodin za rok. Nejedná se o počet hodin na jednu podepsanou dohodu o provedení práce (DPP) u jednoho zaměstnavatele,

⁹⁶ FUDGE, J., & OWENS, R. (Eds.). (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. London: Hart Publishing. Retrieved April 12, 2021, s. 12

⁹⁷ HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2008-. *Práce, mzdy, pojištění.*, s. 217-218

⁹⁸ Tamtéž, s. 222

ale hodiny se počítají v rámci všech DPP, které má jedinec sjednané.⁹⁹ Neexistuje zde ani žádná zkušební lhůta, takže se může kdykoliv stát, že smlouva může být ukončena, a to bez udání důvodů. Z DPP se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění, jestliže mzda nepřekročí výši 10 000Kč. Pokud bude plat zaměstnance nad touto částkou, daný příjem je zdaněn o 15 %.¹⁰⁰

Zaměstnanec, který uzavře se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti (DPČ), může vykonávat práci v omezeném rozsahu, a to polovinu týdenní pracovní doby – práce tak nemůže překročit v průměru 20 hodin týdně.¹⁰¹ Při sjednání DPČ zaměstnavatel vždy odvede 15% daň z příjmu bez ohledu na výši mzdy zaměstnance.¹⁰²

Obě varianty dohod o práci konaných mimo pracovní poměr jsou překerní z mnoha důvodů. Zaměstnanec má jen omezenou dobu, při které může do práce docházet, nemá právní ochranu (pokud není v dohodě uvedeno jinak) a nemá nárok na zaměstnanecké benefity, jako mají zaměstnanci na plný pracovní úvazek. Plat z dohod konaných mimo pracovní poměr je podmíněn výkonem práce, nikoliv pouhou existencí pracovního vztahu.¹⁰³

V důsledku takových překerních zaměstnání pocítuje nejistotu a nedostatečný výdělek jak zaměstnanec, tak i celá společnost. Čím méně si jedinec na dohodě o práci konané mimo pracovní poměr vydělá, tím méně odvede i daní z příjmu. Stát tak přichází o své příjmy z daní, zatímco jeho výdaje v důsledku prekarizace práce a nezaměstnanosti rostou. Stát musí najít prostředky k tomu, aby vyplácel podpory pro nezaměstnané a sociální dávky pro klienty sociálního státu. S tím souvisí i další možné nepříznivé dopady na společnost, například zhoršení veřejného zdraví, růst kriminality, politická nestabilita apod.¹⁰⁴

⁹⁹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s., s. 219

¹⁰⁰ Finance.cz: *DPP a DPČ – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Praha: Internet Info, c2021 [cit. 2021-7-7]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-omzdach/dohody/>

¹⁰¹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s. 220

¹⁰² Finance.cz: *DPP a DPČ – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr* [online]. Praha: Internet Info, c2021 [cit. 2021-7-7]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-omzdach/dohody/>

¹⁰³ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s. 220, s. 275

¹⁰⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), s. 103

6.2 Práce na dobu určitou

Dalším prekérním pracovním vztahem je smlouva na dobu určitou. Doba, která určuje délku trvání pracovního vztahu, je předem určená a po uplynutí této doby pracovní poměr končí (pokud smlouva nebyla prodloužena nebo zaměstnanec nedostal novou smlouvu na dobu neurčitou). Tato doba nesmí přesáhnout 3 roky a může být opakována maximálně dvakrát. V tomto pracovním poměru je zaměstnanec vystaven nestabilitě a nejistotě zaměstnání.¹⁰⁵ Zaměstnanci s dočasným zaměstnáním mají oproti jiným nižší mzdu s velmi malou pravděpodobností kariérního růstu, a to i přesto, že vykonávají stejnou, nebo velmi podobnou práci. Tyto formy zaměstnání mohou být pro někoho startem nebo přechodem při budování kariéry. Pro některé to ale může znamenat propad ke statusu nižšího příjmu.¹⁰⁶

6.3 Práce na částečný úvazek

Tento druh zaměstnání je ve většině zemí charakterizován jako úvazek, při kterém může jedinec pobírat mzdu za méně než 30 odpracovaných hodin týdně. Někteří zaměstnanci ale pracují ve skutečnosti více, než za co jsou ve výsledku placeni. Tito lidé pak ale mnohdy nedostávají příplatky za práci nad jejich rámec a odmítnutí jejího vykonání je pak může stát místo a možnost kariérního růstu.¹⁰⁷

Dle statistik Eurostatu v roce 2018 v Evropské unii pracovalo na částečné úvazky 31,2 milionu žen a 9,5 milionu mužů ve věku 20–64 let. To je 19 % z celkového počtu zaměstnanců. Z toho 26 % z respondentů uvedlo, že nemohlo najít práci na plný úvazek, a 24 % z nich si hledalo práci na částečný úvazek z důvodu pečování o děti nebo dospělé se sníženou soběstačností.¹⁰⁸

6.4 Agenturní zaměstnávání

K prekérním pracovním vztahům jistě patří i agenturní zaměstnávání. V tomto typu pracovního poměru je atypické to, že má tři účastníky – zaměstnance, který je zaměstnavatelem (agenturou práce) přidělován k jinému

¹⁰⁵ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), s. 147

¹⁰⁶ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 34-35

¹⁰⁷ Tamtéž, s. 35-36

¹⁰⁸ Eurostat: Why do people work part-time? [online]. 18. 09. 2019 [cit. 2021-5-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1?inheritRedirect=true>

zaměstnavateli (uživateli), a to na základě ujednání v pracovní smlouvě. Agentura práce se tudíž stává zprostředkovatelem pracovní síly a je jí umožněno distribuovat své zaměstnance podle potřeb uživatele. Tento pracovní poměr bývá často uzavírán na dobu určitou a je pro něj charakteristická nejistota a nestabilita pracovního místa.¹⁰⁹

Agenturní zaměstnávání umožňuje firmám snadněji přecházet na dočasné modely. Zprvu se tyto agentury zaměřovaly na administrativní pracovníky a nekvalifikované práce, posléze se jejich pozornost přesunula na skupinu lidí na podpoře a nyní se stále častěji snaží pod příslibem většího zisku cílit na kvalifikované pracovníky.¹¹⁰

V zákoníku práce stojí „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.¹¹¹ Bohužel nejčastějším porušením zákoníku práce v rámci agenturního zaměstnávání dochází právě v případech, kdy agenturní zaměstnanci dostávají méně peněz, než zaměstnanci kmenoví anebo když má každý na pracovišti odlišnou hodinovou mzdu, a to podle různých agentur, které na pracoviště přidělují zaměstnance.¹¹²

Uhlová udává, že v rámci agenturního zaměstnávání se pracovníkům často nedostává proškolení bezpečnosti práce a ani vstupní lékařské prohlídky. Zaměstnavatelé využívají agentury práce například tehdy, kdy se obávají ekonomického propadu, protože kdyby zaměstnávali lidi na hlavní pracovní poměr a přišel by ekonomický útlum, museli by propouštět své zaměstnance a platit jim odstupné. Existuje i tzv. zastřené agenturní zaměstnávání, kdy zaměstnavatel uzavře s „agenturou“ – většinou se nejedná o agentury práce, ale o společnosti s ručením omezením, které nemají platné povolení k zprostředkování zaměstnání – obchodně právní nebo občanskoprávní smlouvu. Cílem takové dohody je vyhnout se plnění povinností, které by vyplývaly ze smlouvy o přidělení zaměstnance agenturou. V praxi to může vypadat tak, že si „agentura“ pronajme například regál v prodejně nebo výrobní pás v továrně.

¹⁰⁹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s. 589-593

¹¹⁰ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). Str. 60-61

¹¹¹ HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ... Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění., s. 280

¹¹² UHLOVÁ, Saša. Hrdinové kapitalistické práce. Praha: Cosmopolis, 2018., s. 249-251

Pokud na takové místo „agentura“ pošle zaměstnance vykonávat práci, jedná se o zastřené agenturní zaměstnávání. I přesto, že se stále mění zákoník práce tak, aby agenturní zaměstnanci byli alespoň trochu chráněni, stále bohužel dochází k jeho obcházení.¹¹³

¹¹³ UHLOVÁ, Saša. Hrdinové kapitalistické práce. Praha: Cosmopolis, 2018., s. 249-251

7 Kdo se může stát prekarizovaným?

Prekariizace práce se může dotknout kohokoli. Pokud jedince postihne například nehoda, která způsobí zničení hmotného zabezpečení, na které spoléhá, může se stát jednou z obětí prekarizovaného života. Není to ale tak, že by všichni prekarizovaní byli oběťmi, nebo byli vlivem různých faktorů zahrnuti do světa prekariátu. Někteří prekarizovanou práci vyhledávají a doufají, že jde jen o přechodné období, které jim následně pomůže vstoupit na trh práce z výhodnější pozice (řeč je například o studentech na brigádách). Jiní zase odmítají existující alternativy a vyhovuje jim flexibilní životní styl.¹¹⁴

Lidé se se svou zranitelností vůči prekérním zaměstnáním liší, a to v závislosti na jejich osobnosti, úrovni vzdělání, věku, odpovědnosti vůči rodině, typu povolání a stupni sociální péče státu. Například menšiny více inklinují k nezaměstnanosti nebo prekérním formám zaměstnání. Starší pracovníci jsou nuceni odložit odchod do důchodu a co nejdéle pracovat.¹¹⁵ V dalších podkapitolách se podíváme na určité skupiny ve společnosti, kterých se prekarizace práce nejvíce dotýká.

7.1 Ženy

Důležitým aspektem, který nárůstu prekérního zaměstnávání pomohl, je jeho genderová povaha. Ženy v minulosti převážně vykonávaly nejistou práci za účelem zvýšení rodinného příjmu. Od 80. let 20. století byl růst nejistých pracovních míst na placeném trhu práce označován jako „feminizace práce“, která odkazuje jak na zvýšenou účast žen na trhu práce, tak na šíření forem zaměstnání, která jsou historicky spojená se ženami, tj. brigády, dočasné či špatně placené práce nebo zaměstnání, kde je málo výhod a kolektivních forem zastoupení. Přestože počet žen na trhu práce v posledních letech vzrostl, ženy stále v průměru vydělávají méně než muži. Když mají ambice postupovat na profesním žebříčku, často narážejí na tzv. „skleněný strop“.¹¹⁶ Pojem skleněný strop v tomto smyslu symbolizuje neviditelné překážky, které ženě brání ve snaze překročit jistou

¹¹⁴ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). s. 98

¹¹⁵ KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review*, 74(1); s 10

¹¹⁶ FUDGE, J., & OWENS, R. (Eds.). (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. London: Hart Publishing. Retrieved April 12, 2021, s. 12-13

hranici v rámci postoupení na vyšší pozici v rámci organizace ovládané muži a které na první pohled nejsou evidentní.¹¹⁷

Za předpokladu, že flexibilní, nejistá práce znamená zvýšení počtu krátkodobých úvazků, bude ubývat zaměstnaných mužů, neboť právě oni jsou spíše spojováni s dlouhodobými pracovními úvazky. Pro zaměstnavatele může být důvodem pro vytváření krátkodobých pracovních smluv i to, že tím klesá riziko vyšších mimo mzdových nákladů na zaměstnankyně, které otěhotní a následně odejdou na mateřskou dovolenou.¹¹⁸

S postupující feminizací práce dochází k tomu, že ženy čelí „trojí zátěži“. V 21. století se od žen očekává, že se budou starat o děti, o domov a zároveň budou působit na trhu práce, aby měly prostředky k péči o rodinné zázemí, děti a stárnoucí příbuzné.¹¹⁹ Mnoho žen si tak zvolí práci na částečný úvazek nebo jinou formu nestandardního zaměstnání, protože jim to umožňuje přizpůsobit se své tlaku společnosti a skutečně zastávat všechny zmíněné funkce. Prekérní povaha jejich zaměstnání většinou znamená, že jsou stále alespoň částečně závislé na příjmu partnera, pokud tedy nějakého mají. Když jsou pak od tohoto příjmu (například rozvodem) odstrihnuty, hrozí jim vysoké riziko chudoby.¹²⁰

Ženy vždy zajišťovaly největší podíl rodinné péče, ale ekonomické statistiky a sociální politiky tento faktor přehlížely. To mělo za následek, že péče se ve 20. století přestala považovat za práci a byla omezena na rodinný kruh, který byl součástí privátního sektoru. Na druhou stranu námezdní práce byla vnímána jako součást sektoru veřejného, který bych chápán jako osvobozující – odtud vychází přesvědčení, že jakákoliv práce musí být osvobozující. Pro vzdělané ženy, které mají stálá a dobře placená místa s možností kariérního postupu, práce, ve smyslu osvobozující činnosti, přijatelná je. Ovšem pro ženy, které mají monotónní práci v továrnách nebo supermarketech, je to sotva osvobozující. Vedle péče o děti, starší příbuzné a domov je práce jen jedna z částí trojího břemene.¹²¹

¹¹⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004., s. 92 a 146

¹¹⁸ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). s. 99

¹¹⁹ Tamtéž, s. 99

¹²⁰ FUDGE, J., & OWENS, R. (Eds.). (2006). Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms. London: Hart Publishing. Retrieved April 12, 2021, s. 15

¹²¹ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). s. 101

Ženy, které zvyšují počet pracujících v řadách prekariátu, se také stále častěji stávají primárními živitelkami rodiny. Neustále roste větší počet matek samoživitelek a samotně žijících žen. Kde prekérní práce nemůže zajistit životní minimum pro jednoho pracovníka, jsou sociální důsledky ještě horší pro ty, kteří se starají o děti a snaží se uspokojit sociální ideály toho, co znamená být dobrým rodičem.¹²²

7.2 Mladí lidé

Lidé ve věku od 15–25 let dnes tvoří více než miliardu populace na světě, což je nejvíce v lidských dějinách, přičemž velká část z nich se nachází v rozvojových zemích. Prekariát tvoří mnoho heterogenních skupin a jednou z nich jsou právě mladí lidé, kteří se po studiu ocitají v prekérní situaci a jsou frustrováni z vidiny, že tato situace může trvat i několik let. Frustraci také umocňuje vědomí, že generace jejich rodičů měla již ve stejném věku stabilní zaměstnání.¹²³ Mnoho autorů dospělo k závěru, že generace, která se narodila od začátku 80. let, nemá lepší životní úroveň než jejich rodiče. Například Morabito došel k závěru, že mladí Američané mají méně příležitostí než jakákoliv předchozí generace. V současné době mnoho mladých Američanů žije s nižšími příjmy, méně pracovními příležitostmi a menší pravděpodobností, že v budoucnu budou vlastnit auta nebo domy.¹²⁴ Vždy tomu tak bylo, že se mladí lidé stávali pracovní silou v prekérních pozicích. Na začátku pracovního vztahu se měli osvědčit, nabrat zkušenosti a učit se od starších kolegů. V dnešní době není mladým dospělým nabídnuta rozumná pracovní smlouva a mnoho z nich tak vykonává práce, které nemohou zlepšit jejich zaměstnatelnost a postup v kariéře.¹²⁵ Mladí lidé, kteří absolvují střední nebo vysokou školu a ucházejí se o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči v nevýhodě. Jsou bez zkušeností, základních pracovních návyků a chybí jim pracovní kontakty, které by jim pracovní místo pomohly najít.¹²⁶

¹²² FUDGE, J., & OWENS, R. (Eds.). (2006). *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. London: Hart Publishing. Retrieved April 12, 2021, s.15

¹²³ Tamtéž, s. 107

¹²⁴ BESSANT, Judith, Rys Farthing, and Rob Watts. *The precarious generation: A political economy of young people*. Taylor & Francis, 2017., s. 11

¹²⁵ STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 107

¹²⁶ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. *Psyché* (Grada), s. 110

Neoliberální politika změnila vzdělávací systémy tak, aby se staly součástí tržní společnosti. Vzdělávání se stalo výrobnou lidského kapitálu připraveného na vstup do zaměstnání.¹²⁷ Vlády v západních společnostech systematicky rozšiřovaly přístup ke středoškolskému vzdělávání a následně také vysokoškolskému. V zemích OECD do roku 2000 mělo 51 milionů lidí ve věku 25–34 let vysokoškolské vzdělání. O deset let později se jejich počet zvýšil na 66 milionů a v roce 2015 bylo dokonce 42 % mladých lidí, kteří měli dokončenou nějakou formu terciárního vzdělání.¹²⁸ V mnoha zemích (například v Austrálii, Británii nebo Americe), vlády trvají na tom, aby studenti platili za své vzdělání a univerzity byly provozovány jako podniky, tzn. že „prodávají“ vzdělání a navzájem si konkurují. Tyto vlády se rozhodly nepoužívat daňové příjmy na investice do vzdělávání a místo toho požadují po studentech, aby si za své terciární vzdělávání platili, i kdyby to mělo znamenat jejich zadlužení.¹²⁹

Pro tak velký počet absolventů vysokých škol není k dispozici stejný počet kvalifikovaných pracovních míst. Nesmíme zapomenout brát v potaz i osoby, které z různých důvodů své vzdělání nedokončily, protože zpravidla i oni obsadí určité procento volných míst. Většina absolventů vysokých škol se tak uchýlí k zaměstnáním, která nevyžadují vysokou kvalifikaci.¹³⁰

V současném vzdělávání si také můžeme všimnout nového fenoménu, kterým je vytváření akademických kvalifikací nekvalifikovaných oborů. V dnešní době existuje po celém světě nespočet takovýchto „neprogramů“. Jedním z nich je například bakalářský titul z oboru „dobrodružství s filosofií pod širým nebem“ anebo titul z „managementu životního stylu“. Některé univerzity dokonce nabízí titul bakaláře z přírodních věd studentům studujícím aromaterapii nebo bylinkářství. Má-li daný obor své spotřebitele, je tak pro společnost přijatelný, ale možnosti uplatnění na trhu práce jsou mizivé.¹³¹

Velká část absolventů vysokých škol si najde dočasná zaměstnání za mzdy, ze kterých nemůžou splácet své studijní půjčky. Jedná se také většinou o takové práce, které s dosaženou kvalifikací a ambicemi absolventů nemají nic

¹²⁷ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 110

¹²⁸ BESSANT, Judith, Rys Farthing, and Rob Watts. The precarious generation: A political economy of young people. Taylor & Francis, 2017., s. 89

¹²⁹ Tamtéž, s. 90

¹³⁰ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 110

¹³¹ Tamtéž, s. 113-114

společného. Může se také stát, že pokud odmítnou dočasnou práci, mohou být společností považováni za lenochy, kteří opovrhují prací.¹³² V zemích OECD v roce 2019 bylo 25,7 % mladých lidí ve věku 15-24 let zaměstnáno v dočasných úvazcích. V rámci České republiky je to dokonce 26,4 %.¹³³

V průmyslových zemích mladí lidé vstupují na trh práce s vyhlídkou, že ze svých už tak nízkých platů budou přispívat na důchody rostoucího počtu penzistů. Státy zvyšují povinné příspěvky do systému a posouvají věkovou hranici, kdy si lidé mohou dovolit odejít do důchodu a zároveň snižují reálnou hodnotu budoucích penzí.¹³⁴

7.3 Starší lidé

Starí lidé tvoří skoro ve všech evropských zemích nejpočetnější kategorii chudých a patří mezi ty nejzranitelnější. Zejména ti, kteří jsou kvůli pokročilému věku ve špatném zdravotním stavu a žijí sami.¹³⁵

Na druhou stranu v dnešní době se průměrná délka života lidí prodlužuje a stále více starých lidí je aktivních a plných energie. S tím také souvisí zvýšení počtu osob, kteří se v důchodovém věku rozhodnou nadále pracovat.¹³⁶ Pokud je ale pracovník takového věku nezaměstnaný, jen stěží si najde zaměstnání nové. Existuje mnoho důvodů, proč zaměstnavatelé upřednostňují a přijímají mladé lidi, dokonce i cizince, kteří jsou zcela bez zkušeností. Zaměstnavatelé totiž věří, že by starší pracovníci pro ně byli větší zátěží. Se starými lidmi v zaměstnání jsou spojeny určité stereotypy: pomalé pracovní tempo, slabší schopnost přizpůsobit se a učit se novým věcem.¹³⁷

Pokud se tedy starí lidé z jakéhokoli důvodu rozhodnou najít si novou práci, je to pro ně většinou obtížné, a mnoho z nich se proto uchýlí k překérním formám zaměstnání. Pro některé zaměstnavatele je výhodné najmout brigádníka

¹³² STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 118-120

¹³³ OECD (2021), Temporary employment (indicator). doi: 10.1787/75589b8a-en (Accessed on 20 May 2021)

¹³⁴ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 122-123

¹³⁵ MAREŠ, Petr. Sociologie nerovnosti a chudoby. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. Základy sociologie., s. 49

¹³⁶ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 125-126

¹³⁷ KRÁL, Miroslav. Problematika stárnutí a zapojování starších pracovníků do pracovního procesu. Bezpečnost a hygiena práce, 2018, roč. 68, č. 5, s. 23-28.

v důchodovém věku, protože představují levnou pracovní sílu a zaměstnavatel může takovému brigádníkovi poskytnout jen minimum zaměstnaneckých výhod a pokud mu zaměstnanec již nebude vyhovovat, může s ním kdykoliv spolupráci ukončit.¹³⁸

Staří lidé se ale od ostatních skupin prakariátu jednou věcí liší: část z nich totiž tuto pracovní příležitost přijímá s vděčností. Důchody jsou v dnešní době nižší než mzdy, takže se velmi často stává, že dochází k poklesu životní úrovně. Malý přívýdělek, i když to znamená prekérní postavení na trhu práce, je pro důchodce velmi přitažlivý.¹³⁹ Ochotně tak nastupují do špatně placených prací bez vyhlídek kariérního postupu a jsou spokojení, že pracují, nenudí se a jsou v aktivním kontaktu s okolní společností.¹⁴⁰

Neznamená to ale, že všichni důchodci, kteří pracují, pracují dobrovolně a jsou spokojení. Někteří mají malou penzi, musí se postarat o splácení půjček a potřebují peníze, aby neskončili bez domova. V industriální době měli staří lidé větší oporu v sociálním státu, který zajišťoval důstojné důchody. Jistota spočívala i v podpoře mladých potomků, kteří se v případě potřeby o své starší příbuzné postarali. V dnešní postindustriální době je to ale pro některé mladé pracující nepředstavitelné, protože se sami ocitají v řadách prekariátu a někteří se s těží se postarají o své potomky, natož o své stárnoucí příbuzné je pro ně děsivá. Staří lidé se tudíž na mladé nemohou tolik spoléhat a jsou nuceni setrvat na trhu práce déle, než plánovali.¹⁴¹

I v České republice je zaměstnávání starších osob významným sociálním tématem. Podle statistik byl na trhu práce v roce 1970 podíl generace starší 65 let méně než 20 %, v roce 2000 to bylo 23 % a podle předpovědí pro rok 2030 se očekává, že tento podíl bude až 40 %. V současné době je to méně než 26 %, ale je reálné, že toto procento bude narůstat.¹⁴²

¹³⁸ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 129

¹³⁹ Tamtéž, s. 129

¹⁴⁰ Tamtéž, s. 132

¹⁴¹ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 131-133

¹⁴² KRÁL, Miroslav. Problematika stárnutí a zapojování starších pracovníků do pracovního procesu. Bezpečnost a hygiena práce, 2018, roč. 68, č. 5, s. 23-28.

7.4 Migranti

Další velkou skupinou, která tvoří řady prekariátu, jsou migranti, kteří jsou po příchodu do „hostitelské“ země demonizováni a pranýřováni jako původci problémů, které ani nezpůsobili. Do cizích zemí lidé přicházejí, aby zlepšili svou životní úroveň, potažmo úroveň své rodiny. Po nástupu globalizace opouští hranice svého státu více než miliarda lidí ročně a tento trend neustále stoupá; přesný počet se jen těžko určuje, protože nemálo migrantů přichází bez oficiálních dokumentů. Migrace nespočívá jen v přesunu osob z chudých zemí do bohatých. Třetina migrantů přechází z jedné bohaté země do jiné a třetina z nich migruje mezi chudými zeměmi. Zdaleka ne všichni migranti jsou rozhodnuti v hostitelské zemi usadit.¹⁴³

Dnešní způsob migrace má mnoho podob. Zaprvé se jedná o nevidované (ilegální) migranty, kteří se nacházejí mimo úřední záznamy. Další skupinou jsou lidé, kteří se nehodlají usadit v jedné zemi a přesouvají se z místa na místo za dočasnými pracemi s nadějí, že vydělané peníze budou moci posílat rodině do rodné země. Vzrostla také mobilita studentů, kteří migrují do jiných zemí s vidinou vyšších výdělků a lepšího uplatnění na trhu práce. V neposlední řadě se zvýšil počet uprchlíků a žadatelů o azyl. Stále více lidí utíká před útlakem a válečnými konflikty, ale v „hostitelské“ zemi narážejí na sociální a ekonomické nejistoty. Země, do které se uprchlík dostane, nemůže navrátit osobu do země původu, jestliže mu v ní hrozí nebezpečí. V některých zemích se doba, ve které se zpracovává žádost o azyl, prodloužila až na 15 let. Do té doby jsou žadatelé o azyl v nejistotě, že jim azyl nebude poskytnut. Existují i tzv. environmentální migranti, kteří se kvůli zhoršování životního prostředí (stoupání mořské hladiny, přírodní katastrofy) musí přesunout na jiné území nebo do jiné země.¹⁴⁴

Část migrantů má sice legální status, hledání práce je však pro ně přesto často velmi složité. Uchylují se tak k agenturnímu zaměstnávání, kde se často setkají se špatným zacházením, nepříznivými pracovními podmínkami a nízkou mzdou. Musí také čelit společnosti, která na ně kouká s jistými stereotypy a někdy také bývají obětmi xenofobního násilí.¹⁴⁵ Tito lidé jsou společností

¹⁴³ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 140-141

¹⁴⁴ Tamtéž, s. 142-144

¹⁴⁵ Tamtéž, s. 152-154

chápaní jako špinavá a nebezpečná individua, přenašeči nemocí a zloději „našich“ pracovních míst.¹⁴⁶ Výše mezd na flexibilních pracovních pozicích ale klesla natolik, že na ně většinou místní obyvatelé nepřistoupí. Takové pozice čekají právě na přistěhovalce, kteří jsou ochotni takovou práci přijmout. Ve většině případů také naráží na jazykovou bariéru, která jim v hledání práce také nepomáhá. Migrantům se většinou nedaří komplexní socializace ve společnosti dané země, do které přišli pracovat, nemají tak jistoty ani příležitosti zdejších občanů.¹⁴⁷

7.5 Etnické menšiny

S marginalizací na trhu práce se setkávají také etnické menšiny. Marginalizaci chápeme jako odsouvání jednotlivců nebo skupin z majoritního společenství. Příslušníci etnik mají odlišný kulturní kapitál než majorita a jsou společností vnímáni jako osoby neochotné pracovat, předpokládá se, že mají nízké vzdělání, nedostatečné dovednosti a pracovní návyky. Přestože zákoník práce diskriminaci na pracovišti zakazuje, příslušníci těchto skupin se s ní i přesto často setkávají. Výsledkem jsou nejistá zaměstnání, opakující se nezaměstnanost, vázanost na neformální a sekundární trh práce.¹⁴⁸

7.6 Zdravotně postižení

V naší společnosti existují osoby, kterým jejich hendikep – ať už fyzický, psychický nebo mentální – ztěžuje působení na trhu práce. Nespočet lidí trpí nemocemi, které je omezují jen částečně (například cukrovka, migrény, epilepsie apod.) a kterým hrozí, že se stanou součástí prekariátu. Zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat osoby, u kterých je riziko, že je jejich nemoc omezí při práci anebo, že tito zaměstnanci budou část své působnosti ve firmě trávit spíše na nemocenské doma a zaměstnavatelům tak budou ucházet zisky. V případě takovýchto uchazečů o práci se zaměstnavatelé uchylují k flexibilním smlouvám, aby při

¹⁴⁶ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 174

¹⁴⁷ Tamtéž, s. 173

¹⁴⁸ SIROVÁTKA, Tomáš, ed. Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. Rubikon (Masarykova univerzita: Georgetown): Georgetown), s. 61-62

vzniku překážky mohli se zaměstnancem jednoduše rozvázat pracovněprávní vztah.¹⁴⁹

¹⁴⁹ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 136-137

8 Vliv prekarizace práce na osobní život prekarizovaných a na společnost

V této kapitole bude nastíněno, jaký vliv mají prekérní formy práce na osobní život prekarizovaných osob, potažmo na celou společnost. V životě člověka práce zaujímá nezaměnitelné postavení. Buchtová uvádí, že práce „je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vražuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“¹⁵⁰ Práce určuje počátek i konec ekonomické aktivity. Díky ní ukazujeme a předáváme našim dětem hodnoty a snažíme se jim jít příkladem.¹⁵¹ Dokážeme si tak představit, že lidé s prekérní formou zaměstnání cítí frustraci z toho, že ať už se budou snažit sebevíc, výše zmíněné faktory většinou nebudou schopni zcela naplnit.

Rostoucí míra nezaměstnanosti a nejistota pracovního místa zhoršuje kvalitu pracovních a životních podmínek. Normalizace prekérní práce se ukazuje jako škodlivá pro společnost jako celek. Obecně ponechává pracovníky v nestabilní a nejisté situaci a narušuje možnosti plánování budoucího života.¹⁵² Nejistota ohledně budoucnosti může ovlivnit rozhodování párů o důležitých věcech, jako je načasování manželství a plození dětí, potažmo počet potomků.¹⁵³

Prekarizovaní pracovníci trpí vyšší mírou problémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Obecný strach a nejistota odráží pracovníky od vstupu do odborů, což je ještě více ohrožuje prekérním pracovním režimem. S nejistými pracovními podmínkami také souvisí špatný zdravotní stav jedinců. Pracovníci na dobu určitou nebo agenturní smlouvy jsou často vystaveni nebezpečnému pracovnímu prostředí, stresujícím psychosociálním podmínkám a vytížení. Zjistilo se, že u prekarizovaných pracovníků je méně pravděpodobné, že dostanou odpovídající školení pro úkony, které jsou povinni vykonávat.¹⁵⁴

Nejistá povaha prekérních pracovněprávních vztahů v některých případech způsobuje špatné emoční a duševní zdraví pracovníků. S rostoucí nejistotou

¹⁵⁰ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. *Psyché (Grada)*, s. 75

¹⁵¹ Tamtéž, s. 75

¹⁵² ACTRAV. 2011. *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: International Labour Organization, s. 13

¹⁵³ KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review*, 74(1); s 10

¹⁵⁴ ACTRAV. 2011. *Policies and Regulations to Combat Precarious Employment*. Geneva: International Labour Organization, s. 13-15

zaměstnání a snižováním sociálních dávek čelí pracovníci rostoucímu tlaku na přijímání nabídek, které ohrožují jejich zdraví a bezpečnost.¹⁵⁵

Prekarizovaní lidé v sobě mají zlost, která vychází z frustrace, že cesta z prekérního života není a možná ani nikdy nebude možná. Osoby necítí frustraci jen z toho, že mají flexibilní a nejistá zaměstnání, ale také z toho, že v takových zaměstnáních si nedokážou anebo si ani nestihnou vytvořit pevné vztahy důvěry a nemají možnost v rámci svého zaměstnání stoupat na kariérním žebříčku.¹⁵⁶

Dalším aspektem, který ovlivňuje život prekarizovaných osob, je stlačování jejich volného času. Každý, kdo v práci intenzivně pracuje a ještě za to dostává malou mzdu, je pochopitelně vyčerpaný jak na těle, tak na duchu. Takto znavení lidé mají často energii jen na to si doma sednout na pohovku, koukat na televizi a psychicky a fyzicky se tak připravit na další náročný den ve špatně placené práci. Prekarizovaní lidé většinou nemají sílu na to trávit svůj volný čas aktivněji.¹⁵⁷

¹⁵⁵ ACTRAV. 2011. Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. Geneva: International Labour Organization, s. 16

¹⁵⁶ STANDING, Guy. Prekariát. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato), s. 42

¹⁵⁷ Tamtéž, s. 193-194

9 Prekarizace práce v kontextu České republiky

V České republice najdeme spoustu zaměstnání, která můžeme označit jako prekarizovaná a ve kterých lidé pobírají minimální mzdu. Jsou to většinou zaměstnání, bez kterých si běžný život ani nedovedeme představit – prodavači a prodavačky, pradleny, uklízeči a uklízečky apod. V českém prostředí je termín prekarizace práce spíše na okraji zájmů sociologie a přidružených sociálních věd.¹⁵⁸ Z definice prekarizace tak, jak jsme si ji definovali v dřívějších kapitolách této práce, je jasné, že její hlavní charakteristikou je nejistota. Dle Beka je pro uvažování o jistotě a nejistotě zásadní téma výše příjmu, která z dané práce plyne.¹⁵⁹ Minimální hrubá mzda v České republice se od 1. ledna 2021 zvýšila o 600 Kč a činí tak 15 200 Kč za měsíc.¹⁶⁰ V další podkapitole bude nastíněno, jak může v praxi vypadat prekarizace práce v prostředí českých supermarketů.

9.1 Prekarizace práce na příkladu českých supermarketů

Prekarizací práce v rámci českých supermarketů se věnuje ve své práci *Práce za pokladnou* Tomáš Bek. Udává, že v tomto prostředí můžeme najít celou škálu flexibilních pracovně právních vztahů – pracovní poměr na dobu určitou, částečné úvazky, agenturní zaměstnávání a dohody o provedení práce a o pracovní činnosti. Brigádníky často bývají studenti a matky na mateřské dovolené, kteří vyplňují mezery v docházce, které na ně zbyly. Jejich vyhlídky na dostačující mzdu jsou tak velmi nestabilní a nemohou dopředu odhadovat, kolik si v příštím měsíci vydělají. V českých supermarketech neexistuje pravidelná pracovní doba, ani pravidelné rozvržení směn, a to pro žádný typ úvazků, na které by se mohli všichni zaměstnanci plně spolehnout. Na konci každého měsíce se vyplňuje nový harmonogram, kam si každý pracovník vyplní svůj rozvrh a následně jim jsou potvrzeny směny od vedoucího pracoviště. Zaměstnanci pracují i o víkendech a v některých státních svátcích (zákon pojednává pouze o osmi státních svátcích, na které musí být maloobchod i velkoobchod zavřený).¹⁶¹

¹⁵⁸ BEK, Tomáš. *Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce*. Sociologický časopis. Praha: AV ČR, Sociologický ústav, 2019, roč. 55, č. 1, s. 67

¹⁵⁹ Tamtéž, s. 68

¹⁶⁰ Minimální mzda: Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2021. Mpsv.cz [online]. [cit. 2021-6-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

¹⁶¹ BEK, Tomáš. *Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce*. Sociologický časopis. Praha: AV ČR, Sociologický ústav, 2019, roč. 55, č. 1, s. 74-75

Uhlová, která si sama práci v supermarketu zkusila v rámci projektu *Hrdinové kapitalistické práce*, uvádí, že po nástupu do práce vlastně ani nevěděla, jestli o víkendu půjde do svého zaměstnání a jak její směny budou vypadat týden následující. S nejistotou pracovních směn je spojena i nejistota pro zaměstnané rodiče, kteří na poslední chvíli musí shánět hlídání pro své děti.¹⁶²

Zaměstnavatelé se snaží experimentovat také ve vytváření nových druhů pracovních pozic, které nebudou mít jasně vymezené hranice a náplň práce. Snaží se je vymyslet tak, aby bylo možné pracovníka využít na široké spektrum úkolů. Například práce prodavačky, které byly zprvu pouze za pokladnou, se postupem času proměňovala mimo jiné na práci skladníků, doplňovačů zboží do regálů nebo uklízečů. V praxi to může například vypadat tak, že pokladní za pokladnou tráví sice stále velkou část své pracovní doby, ale z pokladny je možné zaměstnance v případě potřeby, zaměstnance přesunout na pracovní úsek, který je v danou chvíli nutný posílit.¹⁶³ Nejistotu zde můžeme najít právě v tom, že zaměstnanec, který přijde na začátku své pracovní směny do práce, ani nemusí dopředu vědět, kterou práci daný den bude vykonávat. Tyto zaměstnanci jsou označováni jako „univerzální pracovníci“, které je možno poslat víceméně vykonávat jakoukoli pozici.¹⁶⁴ Uhlová uvádí, že dokonce i vedoucí pracovníci na pobočce supermarketu dělají práci, která jejich pozici nepřísluší: „Když jsem šla kouřit, viděla jsem manažerku, jak tahá vozíky s nákladem, a uvědomila jsem si, že je tahá vlastně dost často. Stejně jako šéf, který skoro nedělá nic jiného, než že něco někam tahá, nakládá, vykládá, vozí. Je pořád zpocený, dělá těžkou fyzickou práci.“¹⁶⁵

Mzdy zaměstnanců v supermarketech, které ve svém výzkumu Bek oslovil, sotva pokryjí všední náklady na provoz domácnosti. Uvádí, že výše mzdy těchto zaměstnanců je „spíše příspěvkem na chod domácnosti než mzdou, za kterou by mohla domácnost fungovat.“¹⁶⁶ V těchto případech často dochází k velmi zvláštní situaci, kdy práce samotná není schopná ochránit člověka před pádem

¹⁶² UHLOVÁ, Saša. *Hrdinové kapitalistické práce*. Praha: Cosmopolis, 2018. ISBN 978-80-271-0714-8., s. 61

¹⁶³ BEK, Tomáš. *Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce*. Sociologický časopis. Praha: AV ČR, Sociologický ústav, 2019, roč. 55, č. 1, s. 77

¹⁶⁴ Tamtéž, s. 77

¹⁶⁵ UHLOVÁ, Saša. *Hrdinové kapitalistické práce*. Praha: Cosmopolis, 2018. ISBN 978-80-271-0714-8., s. 86

¹⁶⁶ BEK, Tomáš. *Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce*. Sociologický časopis. Praha: AV ČR, Sociologický ústav, 2019, roč. 55, č. 1, s. 81

do chudoby, a pokladním tak vzniká nárok na příspěvky od státu, které nahrazují příjmy od zaměstnavatele.¹⁶⁷ Tuto situaci, můžeme označit jako příklad pracující chudoby. Pracující chudí jsou skupinou lidí, kteří ačkoliv práci mají, jsou ohroženi příjmovou chudobou. Problematika chudoby je většinou spojována s nezaměstnaností a být zaměstnaný by mělo znamenat nebýt chudý. Bohužel tomu tak není ve všech případech. Jsou i tací, kteří pracují, a přesto jsou ohroženi příjmovou chudobou.¹⁶⁸

V důsledku prekarizace práce, která je běžnou praxí v prostředí českých supermarketů, dochází k tomu, že je stále více lidí závislých na pomoci od státu. Jak jsme uvedli v předchozích kapitolách, čím méně si zaměstnanec vydělá, tím méně daní je odvedeno státu, který tak přichází o své příjmy. Zároveň má stát stále více klientů na něm závislých, o které se musí postarat.¹⁶⁹

¹⁶⁷ BEK, Tomáš. Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce. Sociologický časopis. Praha: AV ČR, Sociologický ústav, 2019, roč. 55, č. 1, s. 81

¹⁶⁸ ŠUSTOVÁ, Šárka. Proč chudoba roste, když rostou příjmy? Statistika a MY. Praha, 2015 b, 5(7), 18-19. Dostupné také z: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2015/07/1804150708.pdf>

¹⁶⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), s. 103

10 Závěr

Předložená bakalářská práce se zabývá na tématem prekarizace práce jakožto současným sociálním problémem. Začátek práce se zaměřil na historický vývoj fenoménu prekarizace práce. Bylo zde ukázáno, že postindustriální společnost s sebou mimo jiné přinesla masové rozšíření neplnohodnotných forem zaměstnání. Prekarizace práce se v dnešní době zdá být běžnou praxí zaměstnavatelů, ke které se častokrát uchylují. V důsledku flexibilizace zaměstnání jsou pracovníci vystaveni nejistotě, která má negativní vliv na jejich profesní i osobní život.

V další části práce bylo ukázáno, jakým způsobem prekarizace práce proměňuje vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel nemá ve vztahu k prekarizovanému zaměstnanci takové povinnosti, jako má k zaměstnanci, se kterým uzavřel plnohodnotný pracovní poměr. Prekarizovaní pracovníci často nespádají pod právní ochranu, prekérní pracovněprávní vztah může zaměstnavatel ukončit téměř kdykoliv, nemusí zaměstnanci poskytovat zaměstnanecké benefity, zaměstnanec nemá nárok na dovolenou atp.

Ačkoliv se může na první pohled zdát, že prekarizace práce se dotýká jen malého procenta obyvatel, po přečtení této práce si čtenář může uvědomit, že se jedná o rozsáhlý jev, který se dotýká velkého počtu obyvatel a různorodých skupin.

11 Seznam použitých zdrojů

ACTRAV. Policies and Regulations to Combat Precarious Employment. Geneva: International Labour Organization, 2011. ISBN 978-92-2-125522-2

BEK, Tomáš. Práce za pokladnou: Flexibilní organizace v supermarketech a prekarizace práce. Sociologický časopis. Praha: AV ČR, Sociologický ústav, 2019, roč. 55, č. 1, s. 61-86. ISSN 0038-0288. doi:10.13060/00380288.2019.55.1.448

BESSANT, Judith, Rys FARTHING a Rob WATTS. *The Precarious Generation: A Political Economy of Young People*. New York: Routledge, 2007. ISBN 978-1-138-18547-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

CONNOLLY, William E., David MILLER, Alan RYAN a Janet COLEMAN, ed. Blackwellova encyklopedie politického myšlení. Vyd. 2. Brno: Barrister & Principal, 2000. Studium (Barrister & Principal). ISBN 80-85947-56-0.

DVOŘÁČEK, Jiří a Ladislav TYLL. *Outsourcing a offshoring podnikatelských činností*. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-010-2.

EUROSTAT: Why do people work part-time? [online]. 18. 09. 2019 [cit. 2021-5-26]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1?inheritRedirect=true>

FINANCE.CZ: DPP a DPČ – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr [online]. Praha: Internet Info, c2021 [cit. 2021-7-7]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/dohody/>

FUDGE, JUDY a ROSEMARY OWENS. *Precarious Work, Women, and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. North America: Hart Publishing, 2006. ISBN 978-1-84113-615-8.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Přeložil Jan JAŘAB. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.

HANN, Chris a Jonathan PARRY. *Industrial Labor on the Margins of Capitalism: Precarity, Class, and the Neoliberal Subject*: Berghahn Books, 2018. ISBN 978-1-78533-678-2.

HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. Vyd. 6., přeprac. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2843-1.

HEYWOOD, Andrew. Politologie. Přeložil Zdeněk MASOPUST. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. Politologie. ISBN 80-86432-95-5.

HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k ...* Olomouc: ANAG, 2008-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0.

JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-644-5.

- KALLEBERG, Arne L. 2009. „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition.“ *American Sociological Review*, 74(1):1-22.
- KELLER, Jan. CO OSLABUJE ODBORY: Solidarita ve „společnosti zážitku“. *A2 kulturní čtrnáctideník* [online]. 2011, 5. 01. 2011, 7(1), 36-37 [cit. 2021-5-25]. Dostupné z: <https://www.advojka.cz/archiv/2011/1/co-oslabuje-odbory>
- KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-017-9.
- KELLER, Jan. *Tři sociální světy: sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2010. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-031-5.
- KELLER, Jan. *Dějiny klasické sociologie*. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-52-6.
- KRÁL, Miroslav. *Problematika stárnutí a zapojování starších pracovníků do pracovního procesu. Bezpečnost a hygiena práce*, 2018, roč. 68, č. 5, s. 23-28.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. *Základy sociologie*. ISBN 80-85850-61-3.
- OECD (2021), *Temporary employment (indicator)*. doi: 10.1787/75589b8a-en (Accessed on 20 May 2021)
- PETRUSEK, Miloslav a Jan BALON. *Společnost naší doby: populární sociologie (ne)populárních problémů*. Praha: Academia, 2011. *Průhledy (Academia)*. ISBN 978-80-200-1965-3.
- PETRUSEK, Miloslav, Hana MAŘÍKOVÁ a Alena VODÁKOVÁ. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš, ed. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2004. Rubikon (Masarykova univerzita: Georgetown): Georgetown). ISBN 80-210-3455-6.
- STANDING, Guy. *Prekariát*. Přeložil Antonín HANDL, přeložil Petr JANUS. V Praze: Rubato, 2018. Eseje (Rubato). ISBN 978-80-87705-64-3.
- STANDING, Guy. *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*. Edwar Elgar Publishing Limited, 2009. ISBN 978-1-84844-164-4
- STÝBLO, Jiří. *Outsourcing a outplacement: vyčleňování činností a uvolňování zaměstnanců: praxe a právní souvislosti*. Praha: ASPI, 2005. *Lidské zdroje*. ISBN 80-7357-094-7.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. *Psyché (Grada)*. ISBN 80-247-9006-8.

ŠUSTOVÁ, Šárka. Proč chudoba roste, když rostou příjmy? Statistika a MY. Praha, 2015 b, 5(7), 18-19. Dostupné také z: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2015/07/1804150708.pdf>

UHLOVÁ, Saša. Hrdinové kapitalistické práce. Praha: Cosmopolis, 2018. ISBN 978-80-271-0714-8.

VALENCIA, Adrián Sotelo a Amanda LATIMER. The Future of Work: Super-exploitation and Social Precariousness in the 21st Century. Leiden, Netherlands: Koninklijke Brill, 2016. ISBN 978-90-04-30058-3.