

KDYŽ PRÁCE NEŠLECHTÍ

Studie mapující bolavá místa
práce v soudobých podmínkách
České republiky

ÚVOD

Obhajoba důstojných podmínek pracujících lidí je od založení organizace NaZemi v roce 2003 naší základní hodnotou, tématem a posláním.

Dlouhodobě se věnujeme realitě práce především v zemích globálního Jihu. Byli jsme první, kdo v České republice začal prodávat fairtradové potraviny a nabízet tak spotřebitelskou alternativu ke zboží produkovaném v nedůstojných podmínkách. V osvětových kampaních jsme se začali soustředit na odpovědnost firem především v oděvním a hračkářském průmyslu. Připojili jsme se k mezinárodní podpůrné síti Clean Clothes Campaign, abychom mohli efektivněji vyvíjet tlak na nastavení spravedlivých podmínek pracujících v oděvním průmyslu a mobilizovat za tímto účelem veřejnost v mezinárodních kampaních. O praxi globalizovaného obchodu a jeho systémových příčinách a dopadech vzděláváme na školách i mimo ně a pomáháme vyučujícím hledat cesty, jak mohou globální témata kritickým přístupem otevírat ve vlastní výuce.

Sledujeme a analyzujeme výzvy spojené s dynamickým vývojem technologií, nástupem digitalizace, robotizace a automatizace. Tematizujeme nutnost transformovat naše pojetí práce ve světle mnohočetné společensko-environmentální krize vyvěrající z podstaty ekonomického systému orientovaného na vytváření zisku a neustálý růst.

Vycházíme z uvědomění, že drtivá většina českých studujících, spotřebitelů a spotřebitelek, občanů a občanek je zároveň českými pracujícími. Pracujícími, kteří si práci zajišťují živobytí a odvozují od ní své společenské postavení.

Žádáme-li po nich solidaritu s ostatními pracujícími globalizovaného světa, měli bychom porozumět situaci, v níž se sami nacházejí. Jakkoli se řadíme mezi ekonomicky vyspělé státy, je přetrvávajícím faktem, že s mnoha vážnými problémy v oblasti práce se dlouhodobě potýká i Česká republika.

Ambicí této studie je proto předložit orientační mapu dílčích bolavých míst práce v soudobých podmínkách České republiky. Studie popisuje postavení ČR v mezinárodní dělbě práce a z něj vyplývající orientaci hospodářství na „levnou práci“, s níž je spojen fenomén pracujících chudoby. Popisuje problémy, které s sebou nese současné zajištění sociální podpory a agendy zaměstnanosti. Shrnuje stav právní a institucionální ochrany zaměstnanců s specificky se věnuje možnostem vyjednávání v dodavatelských vztazích s živnostníky. Podrobněji se pak věnuje dlouhodoběmu problému nerovnosti v odměňování mužů a žen. V poslední části studie s větším odstupem popisuje množství negativních dopadů současného pojetí práce a přináší řadu návrhů a příkladů politik, které se snaží práci uchopit kvalitněji s ohledem na potřeby lidí i na planetární limity.

Studie vznikla za podpory Active Citizens Fund v rámci projektu Když práce nešlechtí. Měla by sloužit především jako podklad pro reflexi současného stavu a následně pro hledání cest směrem k nápravě. Vědomí toho, co je na práci potřeba ošetřit nebo opustit, nám zároveň může pomoci směřovat k práci, která bude odrazem jiných vztahů a bude sloužit spíše k naplňování lidských potřeb a zlepšování stavu světa než k efektivnější extrakci zdrojů.

ČESKÁ REPUBLIKA V MEZINÁRODNÍ DĚLBĚ PRÁCE

Podoba a dostupnost pracovních příležitostí se odvíjí od podmínek místního ekonomického prostředí – místní hospodářské struktury. V podmínkách globalizované světové ekonomiky se různé stránky a fáze produktové výroby již se samozřejmostí odehrávají na různých místech po světě. Dochází přitom k pozorovatelné geografické specializaci v určitých činnostech. Můžeme tak mluvit o tzv. mezinárodní dělbě práce.

Jakou pozici zaujímají v mezinárodní dělbě práce čeští pracující? Rozpad železné opony oddělující dva nesouměřitelné politické i ekonomické světy a následné otevření zemí východního bloku hospodářskému styku na počátku 90. let znamená radikální změnu ve světové ekonomické aktivitě. Hospodářství postsocialistických zemí od té doby prošlo fundamentální vnitřní transformací. V jejím průběhu si české podniky hledaly své místo v mezinárodní obchodní výměně. Z rozhodující části došlo k jejich integraci do nadnárodních dodavatelských řetězců, na jejichž vrcholu stojí západní, především německé korporace.

LÁKÁNÍ ZAHRANIČNÍCH INVESTORŮ

S ohledem na vysokou míru procentuálního zastoupení zahraničních vlastníků mezi vlastníky českých podniků je o podobě tohoto procesu spíše přiléhavé říci, že došlo k příchodu zahraničního byznysu do Česka. To odpovídá pojetí tzv. přímých zahraničních investic (FDI) jakožto hlavního prostředku ekonomické rozvojové politiky ČR posledních třiceti let.

Lákání zahraničních investorů bylo chápáno jako logický krok kompenzující neschopnost postsocialistického hospodářství mobilizovat dostatečný investiční kapitál domácí. Rozvojový model postavený na přímých zahraničních investicích má však i svou odvrácenou stranu. Zahraniční investice se týkají kupříkladu vesměs pouze vybraných odvětví, která jsou pro mateřské firmy dostatečně finančně zajímavá, a nabízí tak jen omezený přeliv pozitivních dopadů na ostatní odvětví. Soustředění se na FDI jako motor růstu tak usnadňuje dlouhodobé přehlížení méně výstavních sektorů. V řadě případů je pak finanční zajímavost daných sektorů dána spíše přístupem ve stylu dobývání renty obsazováním strategických zdrojů, infrastruktury a služeb (voda, energie).

Zásadní je rozpor mezi krátkodobými a dlouhodobými cíli lákání FDI. Snaha modernizovat ekonomickou strukturu země pomocí FDI naráží na to, že dotčené nadnárodní korporace mají vlastní zájem spíše na pokračujícím využití komparativních

výhod z přítomnosti v méně rozvinuté, a tedy levnější ekonomice a současně minimum motivace nejmodernější investice realizovat mimo své domovské země.

Prvotní investiční příliv je ze strany byznysu spojen s očekáváním pozdějších zisků. Česká republika se už řadu let nachází v takové fázi repatriace zisků z původních investic. Vedle výplaty dividend samotných se nadnárodní korporace uchylují i ke skrytějším a problematictější metodám přelévání zisků, např. k tzv. transferovým cenám.

ZÁVISLÁ TRŽNÍ EKONOMIKA

Za těchto podmínek, kdy na českém trhu dominují západní nadnárodní korporace (TNC), resp. jejich a jimi kontrolovaní nefinální subdodavatelé, popisují někteří ekonomové české hospodářství jako závislé či dokonce kolonizované.

Specifika ekonomik střední Evropy je možné ukázat s pomocí vlivné politicko-ekonomické srovnávací analýzy s názvem *Varieties of Capitalism (VoC)*. Její autoři mapovali rozmanitost v institucionálním uspořádání úspěšných kapitalistických ekonomik druhé poloviny 20. století napříč západním světem. Pozorují přitom, že mezi těmi dlouhodobě úspěšnými jsou ekonomiky zemí, které volí pro udržení funkční komplexní kapitalistické ekonomiky v řadě klíčových mechanismů velmi odlišné přístupy. Model pracuje konkrétně s pěti klíčovými oblastmi institucí hospodářsko-politického uspořádání: organizace finančních trhů, průmyslových vztahů, vzdělávacího systému, korporátních vztahů a přístupy k inovacím a specializaci.

Autoři VoC ze srovnání syntetizují dva ideální typy takovýchto institucionálních modelů kapitalistických ekonomik, a to tzv. liberální tržní ekonomiky typické pro angloamerické prostředí a koordinované tržní ekonomiky typické v severo-západoevropských zemích. Hospodářský úspěch není v pohledu této analýzy výsledkem nějaké konkrétní jednotlivé politiky či přístupu. Naopak se zde zdůrazňuje prostor pro diverzitu. Autoři VoC ale podtrhují důležitost celkové funkční souhry jednotlivých prvků

rozvojového modelu označovanou jako institucionální komplementarita. V opačném směru pak Teorie VoC hovoří o tom, že v případě zemí, které nedokázaly své klíčové instituce a pravidla v uvedených pěti klíčových oblastech uspořádat tak, aby se vhodně doplňovaly, lze spíše očekávat dlouhodobé strukturální ekonomické problémy. Standardně udávanými příklady takových dysfunkčních „hybridních“ modelů jsou země jižní a jihovýchodní Evropy, případně Balkánu nebo též právě země přechodových ekonomik střední Evropy, jako je Česká republika.

LEVNÁ PRÁCE

Dlouhodobé přízni místní politické reprezentace se těší průmyslová a exportní orientace země. Méně bývá k uvedení na pravou míru přidáván širší kontext. Vysoké zastoupení průmyslu je totiž převážně dílčím komplementem zmiňovaných západoevropských řetězců, pro které český průmysl zásadní měrou dodává pouze nefinální produkty. Výrazná míra exportu je pak postavena také na výrazné míře importu součástí a materiálu, který v Česku projde pouze dílčí transformací.

Úskalí této pozice ilustruje v rozvojové teorii tzv. smile křivka, která se snaží vystihnout vztah mezi funkční specializací v rámci dodavatelského řetězce a přidanou hodnotou v dané fázi produktového cyklu. Křivka má tvar úsměvu proto, že vyšší přidanou hodnotu a tím i prostor pro zachycení příjmů z ní plynoucích zpravidla generují tzv. předprodukční aktivity, jako jsou výzkum, vývoj a design nebo B2B služby, a dále obchodní aktivity post-produkční jako specializované služby, kontakt se zákazníkem, marketing nebo branding. Nadnárodní korporace staví ekonomickou sílu svých center na držbě konkrétních výhod – v současnosti stále důležitějším duševním vlastnictvím a know how, neboť tyto jim po ekonomické stránce zajišťují zvláštní výhody omezující konkurenci a usnadňující tak přisvojení (finančního) podílu na produkované hodnotě.

Podniky orientující se na transformaci, komplekaci a fyzickou výrobu nacházející se na smile křivce a v produktovém cyklu uprostřed se naproti tomu potýkají s pastí nízké přidané

Srovnání modelů liberálních (LME), koordinovaných (CME) a závislých (DME) tržních ekonomik

	LME (USA, VB)	CME (GER, NL)	DME (ČR, SR)
Finanční trhy	Rozvinuté a likvidní akciové a venture kapitálové trhy, přítomnost rizikového kapitálu, zájem akcionářů na maximalizaci dividendy či tržní hodnoty firem (shareholder value capitalism)	Rozvinutý bankovní sektor, dlouhodobé úvěry, osobní propojení mezi bankami a firmami, význam vnitřních zdrojů financování	Přímé zahraniční investice, zdroje rovněž z bankovního sektoru vlastněného zahraničními subjekty, málo rozvinuté akciové a kapitálové trhy
Průmyslové vztahy	Flexibilní pracovněprávní vztahy, silná diskrece managementu, fluktuace zaměstnanců, nízké pokrytí kolektivními smlouvami, absence mzdové koordinace na národní úrovni	Dlouhodobé zaměstnanecké vztahy, stanovení mezd na sektorové úrovni, zastoupení zaměstnanců v závodních radách a dozorčích radách velkých firem	Míra pokrytí mzdovými kolektivními dohodami nižší než v CME ale vyšší než v LME, pozice zaměstnanců slabší než v CME kvůli soutěži mezi vládami o získání TNC ze zahraničí, kolektivní dohody častou firemní úrovní
Vzdělávací systém	Učňovské vzdělávání ve školách, nikoliv ve firmách, zaměřeno na všeobecné znalosti a dovednosti	Učňovské vzdělání poskytováno ve školách, specifické pro individuální firmy či odvětví, zapojení firem do praktického učňovského vzdělávání	Učňovské vzdělávání organizováno jako veřejné mimo podniky, TNC mají malou motivaci investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců
Řízení firem	Kótované firmy v LME modelu řízeny konkurencí na akciovém trhu, institut fúzí a převzetí (trh korporátní kontroly)	Velké firmy kontrolovány tzv. domovskými bankami, ostatními firmami či rodinami, které ve firmě mají velké kontrolní podíly, zastoupení zaměstnanců na řízení podniku	Firmy řízeny na základě jednání mezi managementem domácích dceřiných společností managementem v zahraničním ústředí
Inovace a specializace	Odvětví náročná na radikální inovace a vysoké investice na výzkum a vývoj (IT sektor, polovodiče, biotechnologie) či sektory relativně inovačně nenáročná (zábavní průmysl, marketing apod.) a sektor odborných služeb	Kapitálové statky, strojírenství, automobilový a chemický průmysl, tj. odvětví náročná na dlouhodobé zdokonalování již existujících postupů a technologií	Model sestavování standardizovaného konečného zboží, zkvalitňování výroby trvanlivého spotřebního zboží

hodnoty, neboť tato výrobní fáze zpravidla spočívá v nízkokvalifikované práci a méně komplexních technologiích, a tedy i vysokokonkurenčním prostředí. V praxi se tak české dodavatelské a subdodavatelské firmy dostávají do pozice tzv. příjemců cen (price-takerů), tedy podniků s nulovou schopností vyjednat o obchodních podmínkách, za nichž své výrobky dodají. Managementům jednotlivých podniků v obchodní strategii zůstává pouze možnost dále tlačit na udržování nízkých mezd.

HANCKÉ, Bob, RHODES, Martin, THATCHER, Mark, ed.
*Beyond varieties of capitalism: conflict, contradiction,
and complementarities in the European economy.*
Oxford: Oxford University Press, 2007.

Dobrá práce v obci [online]. Praha: Nová škola, 2018.

Dostupné z: <https://www.pracevobci.cz>

MDM – Proč je to důležité? [online]. MDM – Minimální důstojná mzda. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/proc>

PRACUJÍCÍ CHUDOBA

Mezi pozitivní roviny hospodářsky-růstových let 2014-2019 patří vysoká míra zaměstnanosti a obecný růst mezd. Po letech zmražení za prací vlád došlo k poměrně dynamickému navyšování minimální mzdy. U nízkopříjmových pracujících byl efekt růstu mezd ve srovnání rychlejší než u osob s vyššími příjmy.

V letech před pandemickou situací a inflační a energetickou krizí klesala nezaměstnanost i počet materiálně deprivovaných osob. Data však ukazují, že v českých podmínkách mít zaměstnání neznamená nutně mít ekonomickou stabilitu. Percentuální srovnání Centra pro společenské otázky např. ukazuje, že podíl osob, které se v dnešní době potýkají s nějakou formou ekonomické nejistoty, je mnohonásobně vyšší než podíl nezaměstnaných.

Zaplatit jednorázový nečekaný výdaj nebo týdenní dovolenou si stále nemůže dovolit zhruba čtvrtina, respektive pětina domácností, zatímco nezaměstnaných bylo v roce 2018 lehce přes tři procenta. Podíl domácností, které nejsou schopny zaplatit nečekaný výdaj, je tedy násobně vyšší než podíl nezaměstnaných. Týká se tak zjevně mnohem širšího okruhu osob, včetně mnoha pracujících.

RELATIVNÍ CHUDOBA

Podle nejčastěji medializovaného ukazatele Eurostatu se relativní příjmová chudoba v ČR týká 9 % obyvatel. Těmto českým devíti procentům odpovídá cca 17% míra relativní chudoby v ostatních státech EU. Použitý index Eurostatu vychází z pojetí relativní chudoby, kdy za chudou je považována domácnost s příjmem do 60 % mediánové mzdy v zemi.

Expert z oboru ale upozorňuje, že za tímto zjednodušeným ukazatelem se skrývá mnohem plastičtější příběh o podobě chudoby v Česku. Nejvíce je kritizováno, že tento ukazatel je používán právě k mezinárodnímu srovnávání, ačkoli je k tomu metodologicky zcela nevhodný. Alternativním výpočtem (z roku 2014) s použitím mediánového příjmu na úrovni celé EU a se zohledněním rozdílných cenových hladin a kupní síly Eurostat dospěl k velmi odlišným výsledkům. Podle této alternativní metodologie bylo příjmově chudých v EU jako celku 24 %, v ČR 30 %. Takto sestavený žebříček zemí už také jasně odráží širší hospodářské trendy, kdy postkomunistické země východní Evropy dotáhly a předešly některé ze zemí tzv. jižního křídla EU. Tento obrázek také mnohem lépe odpovídá žité zkušenosti lidí ze středovýchodní Evropy, zvláště pak těch, kteří mají např. díky cestování nebo životě v pohraničí možnost srovnání.

Dalším problémem je zploštění dané souhrnným indexem. „Měření příjmové chudoby pracuje s jednou částkou pro celou Českou republiku, nezohledňuje růst cen, a tedy ani

rostoucí náklady na bydlení. Ty nerovnoměrně dopadají na domácnosti s nižšími příjmy, které častěji žijí v nájemném bydlení (samoživitele a samoživitelky, seniory a seniorky, nezaměstnané a mladé pracující do 30 let).“ (Trlifajová a kol., 2019)

Výkyvy v počtu lidí v nejisté situaci poukazují na nestabilní sociální a ekonomickou situaci daných domácností. Tyto domácnosti balancují na hranici chudoby a je tak otázkou, zda se z chudoby dostávají natrvalo, nebo jen dočasně. Z toho vyplývá následující závěr: „Relativně málo lidí u nás trpí chudobou extrémní, ale hodně jich je chudobě na dohled.“ (Prokop, 2022)

SOCIÁLNÍ DÁVKY

Analýzy opakovaně upozorňují na to, že český sociální systém i přes představený rozsah problému s chudobou pomáhá pouze úzkému a omezenému okruhu osob. V praxi se podpora tzv. nepojistných sociálních dávek (s výjimkou přídatku na děti) pohybuje pouze v jednotkách procent, ačkoli ekonomická nejistota se týká, v závislosti na období, čtvrtiny až poloviny obyvatel.

Přídavek na děti činí 500–700 Kč měsíčně plus 300 Kč pro ekonomicky aktivní. Je vyplácen domácnostem 14 % nezletilých. Výše této pomoci je však v kontextu potřebných částek marginální. Další dávky, které jsou konstruovány jako prevence chudoby a podpora nižší střední třídy, dostává jen zlomek populace – příspěvek na bydlení pobírá 4,2 % domácností. Analýza IDEA z roku 2016 hodnotící vztah nepojistných dávek a chudoby poukázala na to, že dávky v hmotné nouzi pobíralo jen 15 % domácností zasažených příjmovou chudobou.

EXTERNALITY PŘEDLUŽENÍ

Česká republika dlouhé roky trpí zátěží hypertrofované agendy exekčních (vymáhacích) řízení vedených proti předluženým osobám. Reprodukci tohoto problému se po-

dařilo výrazně omezit legislativními opatřeními v oblasti občanského procesu (rozhodčí doložky, náklady řízení) a v oblasti dohledu nad poskytováním spotřebitelských úvěrů.

Fenomén zátěže z předlužení se projevuje i ve sféře podniků a práce. V exekuci je jedna desetina dospělých obyvatel České republiky, což je třikrát více než nezaměstnaných. Výkon exekuce prováděním srážek ze mzdy vytváří zaměstnavateli dlužníka dodatečné nemalé administrativní náklady, což plošně snižuje ochotu takové osoby zaměstnávat. Dalším problémem je nastavení tzv. nezabavitelné částky. Lidem v exekuci totiž z příjmu z práce v důsledku nastavení příslušných pravidel pro výpočet zpravidla zůstává nižší čistá částka než při využití dávkových systémů.

PROKOP, Daniel. *Slepé skvrny: o chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti*. Brno: Host, 2022.

TRLIFAJOVÁ, Lucie, HOŘENÍ SAMEC, Tomáš, POSPÍŠIL, Filip. *Znamená práce ekonomickou jistotu?* Praha: Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s., 2019.

Dobrá práce v obci [online]. Praha: Nová škola, 2018.

Dostupné z: <https://www.pracevobci.cz>

Chudé česko [online]. Dostupné z: <https://www.chudecesko.cz>

Mapa exekucí [online]. Dostupné z: <https://mapaexekuci.cz>

PAQ Research [online]. Dostupné z: <https://www.paqresearch.cz>

Statistika & My [online]. Praha: ČSÚ, 2011.

Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz>

Život k nezaplacení [online].

Dostupné z: <https://www.irozhlas.cz/zivot>

ORGANIZACE SOCIÁLNÍ PODPORY

Agenda sociální pomoci a zpracování a výplaty dávek byla reformou přenesena na Úřad práce (ÚP) od obecních úřadů, které ji vykonávaly dříve. V současně podobě funguje Úřad práce od roku 2012 na základě tzv. Drábkových reforem. Vedle dalších změn tato reforma znamenala zásadní organizační změnu ve výkonu agendy zaměstnanosti a hlavně sociální pomoci.

Z Úřadu práce, respektive jednotlivých pracovištích Krajských poboček Úřadu práce se stalo ústřední kontaktní místo pro občany, kteří se dostanou do hmotných problémů, když se ocitnou bez zaměstnání nebo kvůli neschopnosti zaměstnání vykonávat. Tento stav ovšem neznamená, že by klient mohl veškerou svou agendu řešit na jednom místě a s jedním pracovníkem. Oddělení zaměstnanosti, sociální podpory a hmotné nouze jsou samostatnými kontaktními pracovišti (někdy i s odlišnou adresou) a každé vyřizuje jen dílčí část nároků klienta, jakkoliv ty se často kombinují a různě podmiňují (sociální podpora, hmotná nouze, evidence uchazečů o zaměstnání).

PŘETÍŽENÍ ÚŘADU PRÁCE

Dlouhodobým problémem ÚP je jeho nedostatečná kapacita úzce související s přetrvávajícím personálním podstavem a vysokou fluktuací personálu. Ke zvyšujícímu se napětí přispívá dlouhodobě nízké platové ohodnocení pracovníků ÚP, které se tak samy leckde stávají, např. jako samoživitelky, u vlastního úřadu žadatelkami o podporu. V poslední době se v médiích více připomíná, že nástupní plat se pohybuje na 18–19 tisících Kč. Úřady práce ale též patří k těm státním orgánům, kde se nejméně vyplácí zaměstnancům na odměnách, jimiž naopak jinde úřady dohánějí nízké tabulkové poměry.

Přetížení pracovišť Úřadu práce vede mj. k tomu, že se fungování Úřadu orientuje fakticky zcela výhradně na výplatu a kontrolu dávek. Z vykonávaných činností tak zcela mizí jakákoliv aktivní sociální práce s klienty a adekvátní poradenství, které jsou zásadním předpokladem pro úspěšné dlouhodobé řešení sociálních problémů a jejichž výkon je Úřadu práce nařízen zákonem. Individuální sociální práci v reálné praxi vykonávají sociální pracovníci obcí a neziskových organizací.

Obdobné platí také v agendě zaměstnanosti. Tzv. aktivní nástroje jako funkční rekvalifikace a poradenství mají nízké rozpočty, kvalitu a zaměření. Pokud jde o agendu zprostředkování zaměstnání, úspěšnost se pohybuje dlouhodobě na 2 % (3 % včetně veřejně prospěšných prací).

„Na oddělení zaměstnanosti, tedy tam, kde by měli úředníci pomáhat lidem se zprostředkováním zaměstnání, připadá u nich na pobočce aktuálně na jednu pracovníci 300 až 350 klientů. Během pandemie covidu se situace zhoršila, lidí přibýlo, ale ani předtím nebylo možné se klientům individuálně věnovat a reálně jim pomáhat s hledáním zaměstnání.“ (Uhlová, 2022)

V praxi má typický proces individuálního vyřízení žádosti vysokou setrvačnost. První odpověď na evidenci uchazeče přichází zpravidla po měsíci od jejího podání. Centrem zájmu je kontrola dokumentů a vyřízení dávky podpory v nezaměstnanosti. Na samotnou pomoc se zprostředkováním zaměstnání se dostává až po několika měsících.

VEŘEJNÁ SLUŽBA

S evidencí uchazečů o zaměstnání a jejich finanční podporou úzce souvisí tematika povinné veřejné služby. Součástí zmiňovaných Drábkových reforem byl i model veřejné služby, který zrušil Ústavní soud jako porušující zákaz nucených prací. Zrušený systém nahradila nová verze veřejné služby, která je účinná od února 2017.

Tlak na dlouhodobě nezaměstnané na výkon práce ve veřejné službě je zakotven pravidlem, podle něž se po šesti měsících pobírání příspěvku na živobytí tato dávka sníží. Snížení se lze vyhnout tím, že daná osoba odpracuje alespoň 20 hodin měsíčně v rámci veřejné služby. Možným postupem je i nástup do rekvalifikace či jiného „projektu zaměstnanosti“. Model dále zavádí „motivační“ bonus. Pokud člověk odpracuje třicet a více hodin, dávka se mu navýší o polovinu rozdílu životního a existenčního minima.

MPSV model hájí tak, že pokud se dlouhodobě nezaměstnaný účastní byť jen jedné z nabízených aktivit, nemusí u něj v daném měsíci dojít ke snížení částky na živobytí, a tedy záleží především na něm samotném, jak bude aktivní. Pro zranitelné skupiny osob, po kterých není spravedlivé výkon veřejné služby žádat z důvodu například zdravotního stavu či péče o dítě, a pro lidi starší 68 let či pobírající důchod jsou zavedeny výjimky.

Zásadní problém současné veřejné služby ale je, že dostupnost všech zmíněných „aktivit“ je silně limitována jejich omezenou skutečnou nabídkou. Pokud jde o uvedený „bonus“, je třeba si uvědomit, že se pak jedná o práci oceňovanou hluboko pod minimální mzdou, což nejen zpochybňuje sledovaný motivační účinek takové „pracovní zkušenosti“, ale vůbec spravedlnost takto nastavené odměny za práci jako takovou.

(A)sociální stát v ČR [online].

Dostupné z: <https://a2larm.cz/asocialni-stat-v-cr>

Hrdinové kapitalistické práce [online]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2017/09/hrdinove-kapitalisticke-prace>

Nález Pl. ÚS 1/12 [online]. 2012. Dostupné z: https://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=pl-1-12_1

UHLOVÁ, Saša. *Úřad, který lidem nepomáhá hledat práci a místo toho je buzeruje* [online]. Praha: A2larm, 2022.

Dostupné z: <https://a2larm.cz/2022/01/urad-ktery-lidem-nepomaha-hledat-praci-a-misto-toho-je-buzeruje>

SEDLÁČKOVÁ, Veronika. „*Dřív to nešlo, teď ano.*“

Pomoc Ukrajincům lidi frustruje, říká expertka [online].

Praha: Seznam Zprávy, 2022.

Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/audio-podcast-ptam-se-ja-drahe-energie-i-potravin-y-ktere-domacnosti-zchudnou-200903>

INSPEKCE PRÁCE

Ke standardní výbavě moderního státu patří správní úřad, který dohlíží na bezpečnost práce, případně další typy porušování pracovních předpisů. Orgány státu zodpovědnými za oblast veřejnoprávní kontroly nad dodržováním pracovních předpisů jsou v ČR Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a jemu podřízené Oblastní inspektoráty práce (OIP). Úřad a Inspektoráty kontrolují dodržování zákona v dosti širokém okruhu povinností.

Stěžejní praktickou prací Inspekce je provádění kontrol. SÚIP a OIP disponují v souhrnu počtem asi 530 inspektorů, kteří ročně provedou mezi 20 a 25 tisíci kontrol. Z celkového počtu asi 280 tisíc zaměstnavatelů v České republice počet kontrol odpovídá zhruba 7–9 procentům. Povinnosti a tím i zaměření kontrolní činnosti lze zařadit do tří okruhů – pracovních vztahů (PPV), bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) a vybraná technika (VTZ) a zaměstnanost a nelegální zaměstnávání (NLZ).

Kontrolní činnost probíhá na základě širšího kontrolního plánu, který má odrážet systémové priority Inspekce. Do tohoto plánu Inspekce následně podle možností doplňuje ty konkrétní zaměstnavatele, vůči nimž směřují podněty obdržené od občanů.

Inspekce práce za rok 2021 vykazuje 5 318 podnětů, které odpovídají mírnému setrvalému poklesu z 7 414 podnětů z roku 2015. Jejich skladba nicméně odráží (s výjimkou dříve neexistující agendy COVIDu) dlouhodobé trendy ukazující se i v předchozích letech. Zdaleka nejvíce podnětů směřuje na témata z okruhu PPV, skoro třikrát méně pak k záležitostem zaměstnanosti, nejméně k agendě BOZP.

Vyčteno podrobněji podle jednotlivých okruhů, podněty ke kontrole v oblasti PPV nejčastěji upozorňují na možné porušování právních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců, pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo v oblasti pracovní doby. Šlo zejména o stížnosti na neposkytnutí (části) mzdy, na výši mzdy, platu nebo odměny, na nedodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy, nesprávné zařazení do platové třídy, nezaplacení práce přesčas nebo na nevyplacení příplatků za práci přesčas, ve dnech pracovního klidu a v noci, neposkytnutí mzdy nebo platu ve stanoveném termínu či na nevydání dokladu o vyúčtování mzdy nebo mzdového/platového výměru. Nejčastěji shledávaným porušením jsou chyby v odměňování, dodržování pracovní smlouvy, pracovní doby, náhrad a agenturního zaměstnávání.

Podněty v oblasti NLZ nejčastěji upozorňovaly na možný výkon nelegální práce. Pod tento široký okruh spadá jak zaměstnávání cizinců bez potřebných povolení, tak praktikování tzv. švarcsystému nebo zastřené agenturní zaměstnávání. V oblasti BOZP bylo nejčastěji poukazováno na porušování všeobecných pravidel bezpečnosti práce, na nedodržování bezpečnosti při provozu technických zařízení a na nebezpečné provozování technických zařízení. Podněty v oblasti zaměstnanosti směřovaly především do oblasti zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a na diskriminaci a rovné zacházení před vstupem do zaměstnání.

U kontrol provedených na podnět udává Inspekce, že v asi 50–60 % případů je zjištěno porušení zákona. Ne všechna porušení vyústí do uložené pokuty. Celkový podíl případů, kdy je uložena pokuta za spáchání přestupku činí 10–15 %.

PROBLÉMY INSPEKCE PRÁCE

Podobně, i když s výrazně menší intenzitou než v případě Úřadu práce, se hovoří o nedostatečné kapacitě Inspekce k účinnému vykonávání svých úkolů. S tím souvisí i kritika nevhodné volby kontrolních postupů.

Opakovaně je odborníky Inspekci vytýkán formalistický postup omezující se na papírovou kontrolu, volba jednodušších případů, které nevyžadují nasazení tolika kapacit, a ukládání nízkých pokut nezohledňujících profit zaměstnavatele z rozsáhlého porušování zákona. Často je kritizováno ohlašování kontrol zaměstnavatelům s předstihem, které pochopitelně nahrává tomu, aby zaměstnavatel reálný stav pracoviště na dobu kontroly zastřel. „Většina kontrol je ohlášených, výjimku tvoří ty kontroly, které zjišťují přítomnost nelegálních zaměstnanců, většinou cizinců. V takovém případě přicházejí inspektoři spolu s policií. Pokud nechtějí zjišťovat přítomnost zahraničních nelegálních zaměstnanců, své návštěvy zpravidla ohlašují. Dělalí to z toho důvodu, že během kontroly potřebují mnoho různých dokumentů a podkladů a chtějí, aby byly připravené. Na místě hovoří i se zaměstnanci, kteří jsou ale často vybráni mistrem nebo mistrovou.“ (Uhlová, 2021)

Důležitý problém leží i v otázce získávání informací o porušení předpisů od zaměstnanců samotných. „Z rozhovorů vzniká zápis, který je sice anonymizovaný, ale vzhledem k nízkému počtu lidí, s nimiž inspektoři hovoří, lze ze zápisu většinou dovodit, kdo co říkal. Do tohoto zápisu může zaměstnavatel nahlížet. Zaměstnanci se tak bojí, že pokud by řekli něco špatného o svém zaměstnavateli, budou mít problémy, a proto raději o ničem nemluví. Dalším úskalím je, že povědomí o zákoníku práce je mnohdy nízké, takže někteří zaměstnanci ani nevědí, že nějaká konkrétní praktika je jeho porušením, a stěžovat si tudíž ani nemohou.“ (Uhlová, 2021)

V praxi se ukazuje jako zásadní limit propast mezi výkonem kontrolní pravomocí úřadu na straně jedné a faktickou absencí reálné pomoci poškozeným zaměstnancům ze strany úřadu, nemožností získat odškodnění, respektive

vymoci jejich zkrácené nároky vůči zaměstnavateli. Inspekce práce se k věci staví opakovaně tak, že nemůže v rámci svých pravomocí nároky zaměstnanců uspokojit a odkazuje podatele, aby podali žalobu na zaměstnavatele k soudu.

V tomto kontextu je vhodné uvést, že české právo zná právní postupy směřující k uspokojení soukromoprávních nároků poškozeného v rámci veřejnoprávního procesu s pachatelem. Jedná se přitom dokonce o obecné pravidlo zaužívané jak v odvětví práva přestupkového, tak trestního. Trestní soud či sankční správní orgán v rámci jím vedeného řízení s pachatelem tedy standardně ukládají pachatelům též zaplatit poškozeným náhradu způsobené škody. Tato možnost naráží na své hranice tam, kde v konkrétním případě v rámci daného řízení nelze, případně nelze efektivně, spolehlivě zjistit výši takové škody a nebo když nejsou jednoznačně identifikováni poškození.

Pokud jde o přestupková řízení vedená Inspekci práce, nastává v řadě případů pravděpodobně obojí. Otázkou je, nakolik je to v tak masovém měřítku ospravedlněno objektivní povahou případů projednávaných Inspekci, nebo spíše nedostatky v úředním postupu.

Pokud jde o soudní ochranu, spory pracovníprávního druhu jsou v ČR dlouhodobě výjimkou, když tvoří pouze 1–3 % všech vedených soukromoprávních sporů. Jako způsob řešení nízké ochoty zaměstnanců vstoupit do soudního sporu Šárka Homfray, odborová právnička, navrhuje posílení kompetencí odborových organizací v této oblasti na úroveň jiných západních států, aby mohly hrát v životě zaměstnanců funkční a účinnější roli.

UHLOVÁ, Saša. *Proč má inspekce práce problémy zjišťovat porušování zákoníku práce* [online]. Praha: A2larm, 2021. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2021/07/proc-ma-inspekce-prace-problemy-zjistovat-poruvani-zakoniku-prace>

Zpráva o činnosti Státního úřadu inspekce práce za rok 2021. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2021. Dostupné z: <https://www.suiip.cz/documents/20142/43688/Zpr%C3%A1va+o+o%C4%8Dinnosti+S%C3%A9AIP+za+rok+2021.pdf/943697e7-5662-419d-2089-5d882ba39714>

PRÁVNÍ OCHRANA PRACUJÍCÍCH

Úpravou právních podmínek a pravidel dopadajících na vztahy mezi lidmi při výkonu práce se věnuje odvětví pracovního práva.

Pracovní právo má převažující soukromoprávní složku. To znamená, že jeho pravidla zdůrazňují svobodu vůle a rovné právní postavení dotčených osob. Ty vstupují do právních vztahů zásadně vlastním rozhodnutím dohodnout se s druhou stranou a uzavřít mezi sebou odpovídající smlouvu. Současně má v evropském prostoru pracovní právo tradičně zvýšenou ochrannou roli vůči zaměstnanci jako zpravidla ekonomicky slabší strany. Na rozdíl od ostatních soukromoprávních odvětví (jako obchodní právo) proto pracovní právo stanoví limity smluvní volnosti výrazně přísněji v zájmu vyrovnání postavení zaměstnance. Ze stejného důvodu jsou důležitou součástí soukromého pracovního práva také pravidla pro tzv. kolektivní vyjednávání, které poskytují nástroje umožňující zaměstnancům vůči zaměstnavateli vystupovat společně.

Veřejnoprávní složka pracovního práva je tou částí pracovního práva, která zakotvuje pravomoci státním (veřejným) správním úřadům autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech jednotlivců. V pracovním kontextu se jedná o kontrolu dodržování např. bezpečnostních opatření na pracovišti na straně jedné (zejm. Inspekce práce). Na straně druhé jde o širokou oblast práva sociálního zabezpečení, kdy úřady rozhodují o nárocích občanů na prostředky z veřejných dávkových systémů, jejichž podmínky jsou zpravidla navázány na pracovní historii takového žadatele.

PODSTATNÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY

Specifická právní pravidla pro praktické posouzení (řešení) konkrétních situací najdeme v textu zákonů a na ně navazujících prováděcích nařízeních vlády jmenovaných níže.

Obecnější právní ustanovení s dopadem do oblasti práva pracovního ale nalezneme i na úrovni mezinárodní a ústavní. Listina základních práv a svobod kupříkladu stanoví široce pojaté základní principy, jejichž konkrétní vyvážení a uvedení v život však ponechává běžné legislativě. Jedná se o obecné principy zákazu diskriminace, práva na svobodnou volbu povolání či na právo podnikat, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, zákaz nucených prací, právo žen a mladistvých na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, právo na sdružování na ochranu hospodářských a sociálních zájmů a právo na stávkou.

České pracovní právo se také kontinuálně přizpůsobuje legislativě přijímané na úrovni Evropské unie. Ve většině se jedná o unijní harmonizační směrnice, které standardizují pravidla napříč členskými státy. Pravidla uvedená v těchto směrnících musí jednotlivé státy ve stanovených lhůtách zavádět do svých právních řádů (tzv. transponování směrnic).

SOUKROMÉ PRACOVNÍ PRÁVO

- zákon č. 262/2006 S., zákoník práce
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

VEŘEJNÉ PRACOVNÍ PRÁVO

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

OSVČ A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Nástup digitálních platform s sebou nese změnu v pracovněprávních vztazích. Dochází k vytlačování klasických pracovněprávních úvazků zaměstnanců a jejich nahrazování dodavatelskými vztahy s živnostenskými partnery. S tímto posunem úzce souvisí téma kolektivní reprezentace a specificky pak kolektivního vyjednávání v zájmu těchto živnostníků.

HOSPODÁŘSKÁ SOUTĚŽ VS. ODBOROVÉ ORGANIZOVÁNÍ

Jedním ze zásadních důsledků přechodu do režimu OSVČ je skutečnost, že na takovou osobu jako podnikatele dopadnou pravidla práva ochrany hospodářské soutěže.

Jednou ze základních zásad ochrany hospodářské soutěže je zákaz dohod mezi soutěžiteli, které mohou tržní hospodářskou soutěž narušit. Toto pravidlo na nejvyšší právní úrovni primárních eurounijních smluv zakazuje Článek 101. Mezi dalšími jsou zakázány takové dohody podnikatelů resp. soutěžitelů, kterými je zafixována cena určitého zboží či služby.

Toto pravidlo a jeho národní ekvivalenty v právních rádech jednotlivých členských států vymezují pevnou hranici kolektivnímu vyjednávání. V převládajícím režimu se při změně statusu ze zaměstnance na OSVČ velmi ostře překlápí ekonomiko-politické paradigma. To, co je v pracovněprávním kontextu pojato jako legitimní nástroj, který umožňuje vyvažovat vyjednávací sílu jednotlivých stran pracovního vztahu, je u podnikatelů právem vnímáno jako nepřípustný „kartel“.

Postavení kolektivních smluv samozaměstnaných osob mimo záběr soutěžního práva a jejich zahrnutí pod pracovněprávní optiku je jedním z nástrojů, které mohou účinně napomoci zlepšení jejich pozice.

„Nacházejí-li se osoby samostatně výdělečně činné celkově v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, mohou být v jednotlivých případech považovány za osoby falešně samostatně výdělečně činné a vnitrostátní orgány/soudy je mohou překlasifikovat na zaměstnance. Některé skupiny mohou být rovněž považovány za zaměstnance na základě právní domněnky. Avšak v případech, kdy nebyly překlasifikovány na zaměstnance, jim přístup ke kolektivnímu vyjednávání může stále umožnit zlepšit jejich pracovní podmínky.“ (Úřední věstník Evropské unie)

Stejný krok by sekundárně mohl proměnit vztah mezi OSVČ a zaměstnanci, který je v ČR dlouhodobě napjatý zejména v důsledku otázek zdanění a pojistných odvodů.

Dobrá práce v obci [online]. Praha: Nová škola, 2018.

Dostupné z: <https://www.pracevobci.cz>

Práce budoucnosti [online]. Brno: NaZemi, 2020.

Dostupné z: <https://pracebudoucnosti.cz>

Úřední věstník Evropské unie – Schválení obsahu předlohy sdělení Komise – Pokyny k uplatňování právních předpisů EU v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců. 2022. Dostupné z: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0318\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022XC0318(01)&from=EN)

GENDEROVĚ PODMÍNĚNÁ NEROVNOST NA TRHU PRÁCE

NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

V České republice je genderově podmíněná nerovnost na trhu práce spojována především s tzv. gender pay gapem (nerovným odměňováním žen a mužů). Díky statistickým údajům (Informačního systému o průměrném výdělku ISPV, Českého statistického úřadu a Evropského statistického úřadu Eurostat) a také úsilí Ministerstva práce a sociálních věcí v posledních letech umíme přesně změřit, jak se nerovnost v odměňování mužů a žen pohybuje v různých sektorech, a to včetně veřejného sektoru. V rámci projektu 22 % k rovnosti vydalo MPSV ČR řadu kvantitativních i kvalitativních analýz. Díky tomu víme, že v rámci EU má Česká republika rozdíl ve výdělciích žen a mužů (GPG) 16,4 %. Unijní průměr je 13 %. (Eurostat, 2020) Data sbíraná průběžně již od 60. let 20. století ukazují, že problém nerovnosti v odměňování žen a mužů není v ČR žádnou novinkou. V roce 1962 dosahoval GPG dokonce výše 36 %. V 70. a 80. letech se sice rozdíl, mj. vlivem významného nárůstu vzdělanosti žen, snížil na 29 % (přičemž trend mírného poklesu pokračoval i v 90. letech), od roku 2002 však rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR dále neklesají, ale spíše stagnují. (Rovná odměna, 2022)

Příčiny a také dopady problému nerovného odměňování však spočívají v řadě neviditelných souvislostí, u nichž může být měřitelnost obtížnější. Jedná se o souvislosti, které se nedají vyjádřit čísly, přestože v jejich hloubce nacházíme vysvětlení zkušeností a také vlivů, které dopadají na kvalitu života nejen žen a domácností, ale v důsledku zasahují

do fungování společnosti jako takové. Tyto mnohdy neviditelné souvislosti se týkají genderových stereotypů, péče o rodinu a domácnost (tzv. neplacené práce v domácnosti), vertikální a horizontální segregace na trhu práce, nepřímé i přímé diskriminace na trhu práce. V neposlední řadě jde také o souvislosti mezi možnostmi se na trhu práce uplatnit a tím, jak do tohoto procesu vstupují předsudky spojené s odlišnou etnicitou, vyšším věkem či představou mateřství, které v očích některých zaměstnavatelů a zaměstnavatelek předznamenávají automaticky nižší pracovní výkon.

Zkratka GPG (z anglického termínu „gender pay gap“) se používá pro označení problému „rozdílů v odměňování žen a mužů“ nebo „genderové rozdíly v odměňování“. GPG je ukazatel, který stanovuje hodnotu rozdílů v odměňování žen a mužů. Nemá jednotný způsob měření. Existuje celá řada způsobů (průměr/medián, poměr/rozdíl) a jednotek měření GPG (např. hodinová, měsíční mzda). Rozdíly existují také v definování vzorku (např. všichni ekonomicky aktivní obyvatelé a obyvatelky ČR, pouze zaměstnaní na plný úvazek, lidé ve věku 25–55 let atd.). To vše ovlivňuje zjištěné výsledky a z tohoto důvodu se můžeme setkávat s různými hodnotami tohoto ukazatele. Pokud není uvedeno jinak, byl GPG stanoven jako procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen. V Evropské unii je takto jednotně definován, platí za hlavní indikátor nerovného odměňování žen a mužů a slouží k mezinárodnímu srovnání. (Křížková, Pospíšilová)

vá, Maříková, Marková Volejníčková, Simerská, Sofie Haken, 2020) Důležité je také rozlišovat mezi platy jakožto odměnou za práci ve státní sféře a mzdami jakožto odměnou v podnikatelské sféře.

Zásadním pravidlem při odměňování je dle zákoníku práce to, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům a zaměstnankyním stejná mzda/plat. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Nerovné odměňování však kromě diskriminace přímé, kdy je za stejnou práci či práci stejné hodnoty vyplácena rozdílná mzda či plat, zahrnuje také celou řadu dalších aspektů, které sice nejsou přímo diskriminační, ale přispívají k znevýhodnění žen na trhu práce (větší zatížení péčí o děti a osoby blízké zpravidla u žen, směřování žen do méně placených sektorů trhu práce ad.). Tyto nerovnosti mají negativní dopad na celou profesní dráhu žen, a to i na výši důchodu, které je ve srovnání s muži významně nižší, což s sebou nese vyšší riziko chudoby žen ve stáří. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

GENDEROVÉ STEREOTYPY

Mezi kulturní příčiny genderových nerovností v odměňování spadají genderové stereotypy spojené s očekávanými rolmi žen a mužů v naší společnosti. Tyto představy o mužství a ženství jakožto kategoriích, které jsou vnímány jako rozdílné až protikladné a s rozdílnou hodnotou, jsou spojeny s rozdílnými sociálními normami pro jednání mužů a žen. V praktické rovině to například znamená, že vlastnosti či schopnosti, které spojujeme s rolí muže ve společnosti, si obvykle nespojujeme se společenskou rolí ženy a naopak. Na základě našeho pohledu jsou pro nás ve společnosti vytvářena jiná pravidla a kategorie, dle kterých bychom měli jednat a ve kterých bychom se měli pohybovat. V důsledku kulturních představ o feminitách a maskulinitách dochází také k rozdílné socializaci dívek a chlapců, k rozdílné výchově a vzdělávání. To ovlivňuje i výběr povolání a promítá se

do názorů lidí na odměňování mužů a žen. Ovlivňuje to také citlivost lidí k genderovému z(ne)výhodnění a diskriminaci ve sféře placené (ale i neplacené) práce. V některých sférách placené práce je mužství (a muži obecně) vnímáno jako „hodnotnější“, „důležitější“. Vlastnosti spojené s mužstvím jsou vnímány pozitivněji a jsou i více ceněné než feminity (a ženy), což je právě projevem genderových předsudků a stereotypů. Mnohé psychologické výzkumy pak dokládají existenci a přetrvávání tzv. dvojího metru či dvojí normy (angl. double bind) pro ženy a muže. Zatímco některé vlastnosti, schopnosti a chování muže zvýhodňují, ženy naopak penalizují, protože se u nich (či od nich) neočekávají. To se následně projevuje například sociálním nálepkováním (labellingem). (Křížková, Pospíšilová, Maříková, Romana Volejníčková, Simerská, Sofie Haken, 2020) Příkladem dvojího metru je například odlišné posuzování uchazeče a uchazečky během pracovního pohovoru (odlišné otázky směřující na osobní život, mateřství atd.), viz níže.

HORIZONTÁLNÍ SEGREGACE NA TRHU PRÁCE

Vlivem rozdílného vnímání rolí mužů a žen vznikají také tzv. ženské a mužské obory či povolání. Tato genderová segregace do specifických profesí, sektorů, oborů se označuje jako horizontální segregace. Můžeme ji definovat jako vysokou koncentraci mužů nebo žen v určitém sektoru trhu práce nebo v určitých povoláních. Za silně horizontálně segregovaný lze tedy považovat takový trh, kde existuje mnoho velmi jasně separovaných, tzv. typicky ženských a typicky mužských povolání nebo sektorů. Mezi horizontálně segregované pracovní prostředí se v České republice řadí např. školství, kde mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi silně převažují ženy, či stavebnictví, kde je naopak silná převaha mužů.

Horizontální segregace pracovního trhu má dopad na výši platů či mezd v daných oborech. Tzv. typicky ženské či feminizované obory práce jako školství či sociální služby jsou podstatně hůře hodnocené nežli obory tzv. typicky mužské. Bývají také méně viditelné, méně oceňované, bývají chápány jako poslání (zejména ten pečovatelský), je jim připisovaná nízká přidaná hodnota, často neodpovídají mužské normě zaměstnání na plný pracovní úvazek

(viz také zkrácené úvazky z důvodu mateřství a péče o druhé), stejně jako normě trvalého pracovního úvazku a nepřerušované pracovní kariéry. (Křížková, Pospíšilová, Maříková, Volejníčková, Simerská, Sofie Haken, 2020; Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007)

Sociální práce je vedle školství či zdravotnictví právě jednou z oblastí pracovního trhu, která je značně feminizována. Přičemž obecně ženy početně dominují v profesích a oborech s nízkými mzdami. Vyčlenění žen do určitých sektorů pracovního trhu tak jde ruku v ruce s podhodnocením ženské práce. Tento jev dokazují změny v některých odvětvích, jakmile zde převážil počet žen, snížila se prestiž zaměstnání v tomto odvětví. Na vině jsou zpravidla tradiční stereotypy spojované s ženskou prací. Snížení prestiže bylo doprovázeno i snížením mezd a také šancemi na kariérní postup. Příkladem je obor biologie či designu, kde se s vyšším počtem žen v oboru snížily mzdy v jednom případě o 18 % a v druhém až o 34 %. (Miller, 2018)

Podhodnocení ženské práce vychází z různých mechanismů, mezi které patří i to, že feminizovaná zaměstnání jsou často považována za „poslání“ a mají také blízko ke společensky očekávané pečující roli ženy. A právě tento aspekt často vede ke společenskému ospravedlnění toho, že tento druh práce není dostatečně finančně odměňován. K tomu se přidává stereotypní společenské vnímání, v němž jsou dovednosti potřebné k výkonu práce, která souvisí s péčí, považovány za přirozeně dané ženám, a tudíž k jejich získání nemusely ženy vyvinout zásadní úsilí. Téměř 60 % české veřejnosti dotázané v rámci výzkumu veřejného mínění o nerovném odměňování v roce 2017 uvedlo, že důvodem rozdílu v odměňování žen a mužů je výchova a vzdělání, které ženy směřují do specifických oborů. A téměř 82 % dotázaných si uvědomuje, že ženy jsou zaměstnány v oborech, které jsou špatně finančně ohodnoceny, ve srovnání s obory, kde obvykle působí muži. Navzdory tomu horizontální segregace žen na pracovním trhu a podhodnocení práce ve feminizovaných oborech přetrvává. V České republice pracuje 65 % žen v zaměstnání, kde převažují ženy, je zde tedy zaměstnáno více jak 60 % žen. Pouze 19,5 % žen je v zaměstnání,

kde mají muži a ženy zhruba vyrovnané zastoupení. A jen 15,5 % žen pracuje v zaměstnání, kde převažují muži, je zde tedy zaměstnáno více jak 60 % mužů. (Vohlídalová, 2017; Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

VERTIKÁLNÍ SEGREGACE NA TRHU PRÁCE

Vertikální segregace na trhu práce se týká řídicích a rozhodovacích pozic. Může být popsána jako nerovnoměrné zastoupení žen nebo mužů na různých příčkách zaměstnanecké hierarchie, například ve vedoucích pozicích, ve středním managementu, v pozicích vyžadujících určitou míru odpovědnosti a vyznačujících se možnostmi definovat práci podřízených atd. Ve většině evropských zemí se ženy nacházejí na spodních příčkách zaměstnaneckého žebříčku a méně často než muži zastávají pozice vedoucích. (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007)

V České republice pobírají nejvyšší průměrnou měsíční mzdu muži v řídicích pozicích. Ženy v řídicích pozicích je následují, jejich průměrná mzda je ale významně nižší, a to o celých 17 896 Kč (údaj z roku 2017). Míra nerovného odměňování mužů a žen v těchto pozicích dosahuje až 27 %. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

V oblasti základního a středního vzdělávání se finanční ohodnocení řídí platovými třídami podle množství odučených let. Situace ve školství, které se vedle zdravotnictví nebo sociální práce řadí mezi feminizované pracovní oblasti, však ukazuje, jak může být finanční zvýhodnění nahrazeno nepeněžitými formami. Projevuje se tím, že se mužům v těchto profesích dostává zvláštního zacházení a že mají například snazší přístup do vedení. Tyto projevy nerovnosti se označují jako efekty skleněného výtahu. Příkládání větší hodnoty mužství v učitelské profesi je však problematické, protože v sobě může obsahovat znehodnocení ženského učitelství, jako by bylo méněcenné a horší. (Vohlídalová, 2018; Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

Na školách se pravidla pro odměňování v tzv. nenárokové složce platu (osobní ohodnocení, odměny) liší a závisí na vedení školy a prostředcích, se kterými škola disponuje. K dispozici jsou často jen rámcové informace o podmínkách

odměňování. Nízká transparentnost podmínek a pravidel může snižovat motivaci vyučujících pro zapojení se do aktivit, které jsou odměňovány. Podstatné je ovšem, že nízká transparentnost vytváří prostor pro případné zvýhodňování některých vyučujících. Netransparentnost v přiznávání odměn je často spojena s negativním vnímáním a hodnocením, s pocity nespravedlnosti, neférovosti, s pochybami o z(ne)výhodňování určitých zaměstnanců a zaměstnankyň na úkor jiných a s nedůvěrou ve vedení školy. (Vohlídalová, 2018; Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

MATEŘSTVÍ („MOTHERHOOD PENALTY“)

Jedním ze zásadních aspektů při posuzování schopností, potenciálů, rolí žen na trhu práce sehraává mateřství. Se znevýhodněním se při přijímání do zaměstnání setkala 35 % žen a 19,4 % mužů. Většina znevýhodnění, se kterými se setkávají ženy, má příčinu v genderových charakteristikách. Jsou tedy spojena s představami a očekáváními, která má společnost od žen, zejména v oblasti rodičovství a následné péče o děti. (Vohlídalová, 2017)

Ženy narážejí na tzv. penále mateřství již při vstupu na pracovní trh. Už v tento moment zaměstnavatelé vnímají ženy jako potenciální matky. Ve chvíli, kdy otěhotní, stávají se matkami, pobírají příspěvek v rodičovství či pracují na zkrácený pracovní úvazek, se penále mateřství už jen prohlubuje. Ženy začínají být vnímány spíše jako pečovatelky s nedostatečnými kompetencemi než jako kvalifikované pracovnice, a to i v případě, kdy před obdobím mateřství nebyly jejich pracovní kompetence nijak zpochybňovány. (Williams, Segal, 2003)

Nejvíce zkušeností se znevýhodněním na pracovním trhu mají ženy ve věku 30 až 44 let (celých 70,2 % dotázaných). Je to zároveň věk, v němž ženy nejčastěji pečují o malé děti. Tzv. penále mateřství se zakládá na souboru stereotypů vázících se k mateřství, péči o děti a schopnostem a možnostem pracujících matek. Na toto penále ženy narážejí konkrétními diskriminačními situacemi na pracovišti či při snaze práci získat, a to v období kolem minulého, aktuálního či ze strany okolí očekávaného brzkého těhotenství. (Vohlídalová, 2017) Podle zákoníku práce se při pracovním pohovoru smí zaměst-

navatelé ptát pouze na to, co bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy, vzděláním a prací samotnou. Přesto se s dotazy na soukromý a rodinný život a jeho uspořádání při přijímacích pohovorech do zaměstnání setkala 58 % žen a 24,6 % mužů. S takovými dotazy mají nejčastěji zkušenosti ženy ve věku 30 až 44 let (71,2 %), muži pak ve věku 45 až 59 let (32 %). Vysoká míra dotazů na rodinný život během přijímacích pohovorů u žen ve věku 30 až 44 let odráží stereotypní předpoklad o ženách jako pečovatelkách. Právě tento věk je u žen spojován s mateřstvím a odchodem na rodičovskou. (Vohlídalová, 2017)

Ačkoliv bychom tak měli být na pracovní pohovor zváni na základě našich nabytých zkušeností či dosaženého vzdělání, výzkumy ukazují, že významnou roli při výběru hraje i naše pohlaví. Zejména pokud máme zájem se ucházet o pozici v oboru, který bývá ve společnosti vnímán jako specificky mužský či ženský. Výzkum o genderových stereotypech během přijímacího pohovoru z roku 2012 sledoval míru odezvy na nabídku práce „vedoucí vědeckých laboratoří“ dvou identických životopisů, které se lišily pouze v jediném faktu – jeden z těchto životopisů byl zaslán pod ženským jménem a druhý pod mužským. Studie ukázala, že fiktivní žena ucházející se o tuto pozici byla jednoznačně považována za méně kompetentní než mužský kandidát. S tímto faktem šlo ruku v ruce i nižší finanční ohodnocení, které bylo ženě za pracovní pozici nabízeno – ženě bylo v průměru nabízeno o 13 % nižší roční ohodnocení, než které by dostal mužský kandidát se stejnými schopnostmi. (Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham, Handelsman, 2012)

Stejná diskriminace při pohovoru může potkat i muže, kteří by měli zájem se ucházet o práci, jež spadá do typicky ženského odvětví. Výsledky týkající se diskriminace nejen mužů, ale i žen nám přináší například výzkum Jill E. Yavorsky z roku 2019, ve kterém sledovala míru odezvy pozvání na pracovní pohovor v typicky mužských a ženských odvětvích. Výzkum ukázal, že míra diskriminace mužů u pracovních pohovorů se zvyšuje, pokud mají zájem o typicky ženský obor, a tam, kde je kladen důraz na vlastnosti, které jsou tradičně přisuzovány ženám – v 52 % případů se s nabídkou práce spíše ozvou ženské uchazečky než mužskému uchazeči, pokud se

jedná o nabídku práce ve feminizovaných oborech, v nichž pracují lidé ze střední sociální třídy (např. mateřská škola, zdravotnictví). (Yavorsky, 2019)

Zaměstnavatelé tak plní roli tzv. „gatekeepers“ (ti, kteří mají moc někoho vpustit do určitého prostoru) a jejich praktiky mají tendenci ženy i muže vytlačovat z netradičních oblastí. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

ROZHODNUTÍ SOUDŮ O DISKRIMINAČNÍM PŘÍSTUPU V ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN

Přesto, že před soudem leží důkazní břemeno na tom, kdo je z diskriminace obviněn (dotyčná instituce či osoba musí tedy prokázat, že k diskriminaci nedošlo), při zvažování řešení problému právní cestou oběti často naráží na otázku, jak mohou diskriminační jednání samy dokázat. Mají pocit, že nemají v rukou žádné faktické důkazy. Často si ponechávají problém samy pro sebe a svěřují se pouze svému nejbližšímu okolí. S četností mírnějších projevů diskriminace však vzrůstá u diskriminovaných míra tolerance k intenzitě těchto projevů. Každá další diskriminace, byť třeba nižší intenzity, člověka oslabuje a potvrzuje v něm pocit, že ve sporu nelze uspět. (Šabatová a kol., 2015)

K neochotě řešit problém diskriminace přispívá také obava z dopadů, které by takové řešení mělo na životy obětí. V případech diskriminačního jednání je tedy podstatná role instituce Veřejného ochránce práv (VOP) s právním poradenstvím a možností individuálně posoudit závažnost případu i osobní kapacity se diskriminačnímu jednání bránit. S ohledem na to, že v České republice neexistuje rozhodnutí soudu prokazující diskriminaci v odměňování žen a mužů, které by povzbuzovalo oběti diskriminace k řešení jejich situace právní cestou, role VOP by mohla být podpořena zavedením tzv. Institutu antidiskriminačních žalob ve veřejném zájmu. V takovém případě není nutné, aby žalobu podala oběť diskriminace, ale například právě VOP. Žaloba ve veřejném zájmu se zaměřuje na systémové aspekty diskriminace, a přispívá tak k větší ochraně proti diskriminaci obecně (pro všechny potenco-

nální oběti diskriminace). Institut žalob ve veřejném zájmu se aplikuje v 16 evropských zemích, Poslanecká sněmovna České republiky však návrh na jeho zavedení v roce 2015 zamítla. (Šabatová a kol., 2015; Důvody pro zavedení Institutu antidiskriminační žaloby ve veřejném zájmu, 2015)

ZAMĚSTNANOST ŽEN BEZ A S DĚTMI (SOUVISLOST S PŘEDŠKOLNÍ PÉČÍ)

Česká republika je výjimečná ve srovnání s ostatními zeměmi EU v tom, že má největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětných žen. Ženy u nás buď pracují na plný úvazek, nebo mají děti. Čas, který česká žena stráví doma s dítětem, je nejdelší ze všech zemí v Evropě. Dlouhodobé přerušení pracovní kariéry se odráží i v rozevírání nůžek mezi příjmy žen a mužů. Velkou roli při návratu žen na pracovní trh hraje také dostupnost zařízení předškolní péče. Dle aktuálních čísel z roku 2022 se každoročně do mateřských škol nedostane až čtvrtina dětí. Nedostupnost služeb vytváří negativní dopad na zaměstnanost pečujících osob a posiluje riziko chudoby rodin, zejména rodin samoživitelů a samoživitelů. (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012; Mýty o předškolní péči, 2017)

Situace single rodičů: Neúplné rodiny, tj. jeden z rodičů s alespoň jedním dítětem, tvoří v České republice ve většině případů matky s dětmi (téměř 90 % v roce 2017). Životní situace matek samoživitelek s sebou ve vztahu k pracovnímu trhu nese hned několik znevýhodnění. Ženy obecně čelí řadě znevýhodnění, ta se promítají do možnosti jejich přijetí, výše platu i rizika nezaměstnanosti. U sólo rodiče je tato situace násobena ještě absencí partnera, která může pro zaměstnavatele signalizovat větší pravděpodobnost absencí v důsledku např. péče o nemocné děti. Největším obtížím proto čelí samoživitelky, které se vrací do práce po rodičovské. (Aperio, 2013)

Míra nezaměstnanosti žen – matek s malými dětmi je jedna z nejvyšších právě hned po ukončení období mateřské a rodičovské. U žen – matek se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním dosahovala v roce 2015

nezaměstnanost zhruba 12 % a u žen – matek s nižším vzděláním dokonce 28 %. Převážná většina žen s pěti až sedmiletým dítětem je nezaměstnaná více než jeden rok. Mezi hlavní příčiny nízké návratnosti žen – matek s malými dětmi na trh práce, případně k původním zaměstnavatelům, patří zejména nedohoda se zaměstnavatelem na době a podmínkách návratu zpět do zaměstnání, nenalezení podmínek pro možnost kombinovat rodinu s prací a nedostatečná dostupnost služeb péče o malé nezaopatřené děti. Proto se stále opakují veřejné výtky vůči České republice ze strany EU, že dlouhodobě nevytváří podpůrné podmínky pro matky s dětmi do šesti let. (Bičáková, Kalíšková, 2015)

V červnu 2018 schválila Poslanecká sněmovna novelu školského zákona, která mimo jiné ruší povinnost mateřských škol přijímat od roku 2020 dvouleté děti. Paradoxně v době přijetí této novely navštěvovalo mateřské školy zhruba 45 tisíc dětí mladších tří let. Zejména pro samoživitelky či samoživitele je dostupná předškolní péče i pro děti mladší tří let možností, jak se vrátit do práce a zajistit tak finanční stabilitu domácnosti. Dvouleté děti jsou nejčastěji přijímány do školek na vesnicích a malých obcích, kde je dětí nedostatek. Ve velkých městech je naopak ve školkách přetlak. Řada dětí narozených například v září se po dovršení tří let do školky nedostane. Pokud pečující osoba nemá finance na soukromé školky či zázemí v širší rodině, zůstává s dítětem doma. Ačkoliv je možné si čerpání rodičovské prodloužit až do 4 let věku dítěte, problém pro pečující osoby nastává v tom, že povinnost zaměstnavatele držet pracovní místo v době rodičovské je pouze do 3 let věku dítěte. Obzvláště ve velkých městech pak nedostatek míst v předškolní péči dopadá na osoby, které se vracejí do práce, a nejpálčivěji jsou zasaženy v těchto městech zejména nízkopříjmové rodiny. (Jarkovská, 2018)

Nedostupnost předškolní péče má reálné důsledky v tom, že ženy – matky, často ve snaze kombinovat práci a rodinu, vstupují do nevýhodných typů smluv a dohod. Tím se zvyšuje podíl překérních kontraktů, např. opakované smlouvy na dobu určitou, s nižšími hodinovými sazbami, v nestandardních hodinách atd. Řetězení smluv a dohod na dobu

určitou vede ke zvyšování nejistoty budoucího, dlouhodobého zabezpečení sebe a rodiny, a to i z pohledu budování budoucí kariéry. (Hašková, Křížková, Dudová, 2016)

Výzkumy ukázaly, že každé dítě představuje pro ženu průměrně 7% mzdový pokles oproti ženám bezdětným. Většinu tohoto rozdílu nelze vysvětlit známými proměnnými jako jsou délka praxe u zaměstnavatele či přerušení kariéry. Jde zejména o praktiky zaměstnavatelů, které vytvářejí a udržují genderovou segregaci. Může se jednat například o vytlačování žen z vedoucích pozic, neumožnění návratu na stejnou pozici po ukončení rodičovské či méně výhodné finanční podmínky po návratu z rodičovské na stejnou pozici nebo uzavírání nevýhodných pracovních smluv. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

Platové či mzdové rozdíly a nižší profesní sebevědomí českých žen jsou tak spojeny s dlouhými výpadky v jejich pracovní kariéře v průběhu období mateřské a rodičovské. Ženy jsou během ní nejen sociálně a profesně izolované, ale zároveň velmi často trpí i druhotnou diskriminací od svých zaměstnavatelů coby matky. Firmy totiž nemají v mnoha případech zájem o „nelukrativní“ pracovníci v podobě matky s malým dítětem, která má za sebou nebo před sebou dlouhou profesní pauzu. Pro více než polovinu českých matek tak znamená období rodičovské konec pracovní kariéry na jejich původním působišti. (Jonášová, Frýdlová, Svobodová, 2012)

Tzv. efekt předvýběru na pracovním trhu způsobuje, že skupina lidí, kteří jsou zaměstnáni nebo pracují za mzdu, může mít jiné charakteristiky než skupina lidí, kteří nepracují a nepobírají mzdu. Jinými slovy, že na trh práce vstupují pouze ti, kteří mají takovou pozici, kvalifikaci a charakteristiky, že se jim vstup na trh práce vyplatí. Efekt předvýběru může vysvětlovat také situace, kdy pracovní trh opouštějí lidé, kteří mají charakteristiky, které jim neumožňují získat dobré postavení na pracovním trhu. Toto jednání má souvislost i například s opakovaně zažívanou diskriminací z důvodu mateřství, která může vést ke zvažování toho, zda se na pracovní trh vůbec vyplatí vstupovat. Tzv. efekt předvýběru tak v důsledku

ovlivňuje celkovou míru nerovného odměňování žen a mužů v České republice, když se opakovaně diskriminované ženy nechtějí vracet na pracovní trh a volí raději jiné varianty, např. péči o děti. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

Česká republika má dlouhodobě nejvyšší míru dopadů rodičovství na zaměstnanost žen. Indikátor rozdílu v zaměstnanosti žen s dětmi a bez dětí pro věkovou skupinu 25 až 49 let v roce 2015 ukazoval, že zatímco v rámci EU je zaměstnanost žen s dětmi do 6 let pouze o 14,4 % nižší než u těch, které takové děti nemají, v ČR činí tento rozdíl celých 42,6 %, což je druhá nejvyšší hodnota v EU po Maďarsku. V případě mužů pak fakt, že mají děti do 6 let věku, naopak vede k vyšší zaměstnanosti – v ČR o 5,8 %, v průměru v EU pak o 10,2 %. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

Ve značném propadu zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let věku se odráží zejména rozšířená praxe několikaletého pobytu žen v domácnosti po narození dítěte, ale také znevýhodnění matek malých dětí na českém pracovním trhu. Ženy musí čelit při přijímání do zaměstnání často výše popsaným diskriminačním dotazům týkajícím se jejich rodinné a partnerské situace, a to i přes legislativní zákaz takového jednání. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

I když téměř tři čtvrtiny populace souhlasí s názorem, že na rodičovskou by měla jít vždy žena, podle zhruba stejného podílu žen i mužů by se muži měli na péči o děti podílet co nejvíce, i když jsou velmi pracovní vyčerpáni. Muži nicméně využívají rodičovskou pouze v necelých 2 % domácností. Pro tři čtvrtiny žen bylo jedním z hlavních důvodů, proč zůstaly na rodičovské právě ony, to, že vydělávaly méně než jejich partner. Dalším často uvedeným důvodem bylo to, že chtěly být doma s dítětem a neuměly si představit jiné řešení. Polovina populace stále souhlasí s tradičním rozdělením rolí v rámci domácnosti (tj. žena pečovatelka a hospodyně, muž živitel). Postoje lidí k rolím žen a mužů ve sféře soukromí se (tak) promítají do možností uplatnění žen a mužů na trhu práce a ovlivňují výši GPG. (Křížková, Pospíšilová, Maříková, Romana Volejníčková, Simerská, Sofie Haken, 2020)

DOMÁCÍ NÁSILÍ A JEHO SOUVISLOST S NEROVNOSTMI V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Jednou z forem domácího násilí je i ekonomické násilí. 13 % žen zažilo nějakou podobu ekonomického násilí v bývalých partnerských vztazích. Jde o zamezování v nezávislém rozhodování o rodinných financích, zákaz práce mimo domov, získání či udržení práce, dennodenní kontrola nákupů, přinucení žádat o prostředky na obživu, přidělování kapesného, nerespektování a popírání potřeb dětí. (FRA, 2014; Voňková, Huňková, 2004)

Co se týká míry ohrožení domácím násilím, nejčastěji jsou ohroženy těhotné ženy. U 42 % žen z těch, které zažily násilí ze strany bývalého partnera, probíhalo násilí během těhotenství. Dle statistik české organizace Rosa na pomoc ženám – obětem domácího násilí – pomoc hledají nejčastěji ženy ve věku 30 až 45 let. V této skupině jsou pak nejvíce zastoupeny ženy na mateřské (téměř 24 % v roce 2016) a ženy s dětmi školního věku. (FRA, 2014; Hronová, 2016)

Rozdíl v odměňování žen a mužů, přístup na trh práce a s tím související diskriminace v podobě penále mateřství tak souvisí také s výskytem partnerského násilí, váže se totiž k vyjednávání v domácnosti. Vyjednávací moc ženy se zvyšuje s klesající finanční závislostí na partnerovi – výskyt partnerského násilí klesá se zvyšujícím se relativním finančním přínosem žen.

Vyjednávání v domácnosti představuje situace, kdy se v domácnosti její členové a členky rozhodují o nejrůznějších aspektech jejich života – jakým způsobem a za co utratí peníze, jak se budou dělit o povinnosti v domácnosti atd. Vyjednávání v rodině je důležitou součástí celkové ekonomické a sociální situace v domácnosti. Schopnost vyjednat se odvíjí také od vyjednávací síly, kterou každý člen či členka domácnosti disponuje. Nerovnost ve vyjednávací síle v domácnosti je pak ovlivněna různými zdroji moci či ohrožením, ať už ekonomickým či sociálním, pro konkrétní osobu. Proto je důležité se při vyjednávání v domácnostech zajímat také o to, co ovlivňuje naši vyjednávací sílu v domácnosti. Jakou roli ve vyjednávání hrají společensky očekávané role mužů

a žen či společenské normy. Jak mohou být tyto normy či role vyjednávané v samotné domácnosti. Současně je důležité soustředit se také na genderové vztahy členů a členek mimo domácnost a na to, jaký je vztah mezi jejich vyjednáváním mimo domácnost a uvnitř domácnosti. (Agarwal, 1997)

V souvislosti se zvyšováním moci žen vyjednávat v domácnostech o rolích a možnostech předcházet formám domácího násilí se ve výzkumech hovoří o pozitivním vlivu finančních prostředků, které žena má nebo které má potenciálně možnost zajistit, na její vyjednávací pozici v domácnosti. Důležitá je nejen její aktuální mzda či plat, které v dané chvíli pobírá, ale důležitou roli hraje také představa potenciální mzdy, která ženě otevírá možnosti pro řešení různých problémů mimo domácnost samotnou. V tomto ohledu tak výzkumy hovoří o tom, že zlepšování pracovních podmínek žen na trhu práce obecně, nejen aktuální mzdy konkrétní ženy, může snížit míru domácího násilí, a to i v domácnostech, kde ženy nepracují. Tento relativní finanční přínos ženy vůči finančnímu přínosu partnera tak hraje důležitou roli v jejich vyjednávání o postavení a rolích v domácnostech. (Aizer, 2010) Odstraňování rozdílů v příjmech mužů a žen a vyrovnávání jejich finančního přínosu v partnerském vztahu tak může mít pozitivní dopad i na snižování výskytu partnerského násilí. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

PÉČE O DĚTI, BLÍZKÉ A DOMÁCNOST („NEPLACENÁ PRÁCE“)

Ženy jsou obvykle zatíženy tzv. dvojitým břemenem (placenou prací i tou neplacenou v podobě péče o druhé v kombinaci s domácími pracemi), a tak také častěji pociťují obtíže spojené s kombinováním placené práce a péče o děti a domácnost, zejména pak ženy s více než jedním dítětem ve věku do 15 let. Neplacená práce a péče v domácnosti může představovat faktickou překážku pro výkon placené práce. U žen, které jsou obecně považovány za ty, které pečují a starají se o domácnost, pak tento předpoklad dopadá i na míru nerovného odměňování v pracovním prostředí. U řady zaměstnavatelů tento stereotyp ovlivňuje jejich rozhodování během výběrových řízení i v nastavování odměň a kariérních postupů žen.

Ve zhruba polovině domácností s oběma partnery zajišťuje běžný chod domácnosti výhradně nebo převážně žena (54 %). V ostatních těchto domácnostech je pak přesně stanoveno, kdo má co dělat (33 %) anebo je vše na tom „kdo má zrovna čas“ (11 %). Pouze u 1 % domácností zajišťuje chod domácnosti převážně muž. Mírně rovnoměrnější dělba práce se uplatňuje v domácnostech vysokoškoláků a vysokoškolaček. Téměř čtvrtina žen kvůli péči o děti nebo jiné členy rodiny někdy ve svém životě změnila rozložení své pracovní doby, výši úvazku nebo jiné okolnosti práce a 10 % žen dokonce zanechalo z těchto důvodů i zaměstnání. Muži tyto změny vykazovali výrazně méně často než ženy. (Křížková, Pospíšilová, Maříková, Romana Volejníčková, Simerská, Sofie Haken, 2020)

V průměru stráví ženy v České republice neplacenou prací a péčí 22 hodin týdně, zatímco muži průměrně 7,7 hodin týdně. To pro ženy v průměru představuje výkon odpovídající polovičnímu úvazku. Současně však naprostá většina zaměstnaných žen pracuje v České republice na plný úvazek (91,7 % oproti 97,8 % mužů), v němž odpracují v průměru 34,8 hodin týdně. Muži zaměstnaní na plný úvazek odpracují v průměru 37,8 hodin týdně (tedy jen o 3 hodiny týdně více). I přes všechny tyto skutečnosti mají ženy v České republice v průměru o 16,4 % nižší příjmy než muži. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

FEMINIZACE CHUDOBY

Genderově nerovné odměňování zvyšuje ohrožení žen chudobou a jejich domácností (zejména jednorodičovských) v období ekonomické aktivity i ve stáří, kdy genderový rozdíl v důchodech činí dlouhodobě 18 % (Křížková, Pospíšilová, Maříková, Romana Volejníčková, Simerská, Sofie Haken, 2020)

Průměrná výše starobního důchodu byla v roce 2015 u žen 10 299 Kč a u mužů 12 550 Kč. Mezi průměrnými starobními důchody se v České republice dlouhodobě udržuje rozdíl mezi muži a ženami okolo 18 %. Podle Českého statistického úřadu byla hranice příjmové chudoby v roce 2015 10 220 Kč. To je téměř shodná částka jako průměrná výše starobního

důchodu u žen v ČR. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017) Nízké starobní důchody v České republice dopadají negativně na kvalitu života seniorů i senierek. U žen je pak tento negativní dopad zesílen z několika důvodů. Nízký důchod pobírají ženy delší dobu než muži, jelikož v 65 letech je očekávaná délka dožití u žen ještě 20 let, zatímco u mužů pouze 16 let. Mnoho žen tak dlouhodobě žije s velmi nízkým důchodem, který zcela neodpovídá neustále se zvyšujícím nákladům na živobytí. Ženy také ve stáří častěji žijí v domácnostech jednotlivkyň. Musí tedy všechny náklady domácnosti hradit z tohoto nižšího důchodu. V neposlední řadě, aby se nepropadly do chudoby, musí být ženy ve stáří velmi často závislé buď na příjmu dalších osob, nebo na dalších sociálních dávkách od státu. V důchodovém věku (nad 65 let) je tak chudobou ohroženo zhruba dva a půl krát více žen (14,4 %) než mužů (6,1 %). (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

FEMINIZACE MIGRACE A POZICE PŘÍCHOZÍCH ŽEN NA PRACOVNÍM TRHU V ČR

V posledních letech se mluví o tzv. feminizaci migrace, a to právě z důvodu nárůstu migrace žen. Celosvětově ženy představují téměř polovinu všech migrujících osob. V roce 2016 tvořili nejpočetnější skupinu příchozích do České republiky lidé z Ukrajiny (110 245), přičemž i zde představují ženy téměř polovinu (52 118) všech osob migrujících z Ukrajiny do České republiky. (Matheová, 2016) Aktuálně je také v důsledku agrese Ruska v Ukrajině v ČR přes 300 000 osob prchajících ze země, přičemž ženy tvoří 43 %, děti 34 %, muži 15 % a senioři a ostatní tvoří zbytek příchozích. (MV ČR, 2022). Výzkumy ukazují, že velmi často se migrace žen zakládá na individuálním rozhodnutí samotných žen, na rozdíl od aktuálního mediálního obrazu, kde je většinou migrace spojována pouze s muži nebo jsou v něm ženy vnímány jako pasivní oběti procesů odchodu z jednoho místa na druhé a kontroly ze strany mužů. Jedním z motivů, proč se ženy samy rozhodnou opustit zemi původu, je snaha dosáhnout ve svém životě větší rovnosti v oblasti vzdělání, najít pracovní příležitosti či zajistit bezpečí své rodině a lepší příležitosti pro své děti. (Erel, 2007)

Řada příchozích do České republiky se při vstupu na pracovní trh spoléhá na zprostředkovatelské subjekty, které jim slíbí, že zajistí cestu, ubytování, zdravotní pojištění a práci. Za to jim zprostředkující agentury strhávají například část platu (někdy je to 50 %, někdy až 100 %), ukládají jim různé nezákonné pokuty a poplatky, oddalují vyplacení mzdy a překračují zákonem stanovenou délku pracovní doby (až 16 hodin denně). (Matheová, 2016)

V souvislosti s migrací žen a jejich postavením na trhu práce se hovoří o tzv. trojí neviditelnosti z důvodu genderu, etnicity a třídy. Znamená to, že na lokálních i globálních trzích jsou často příchozí ženy neviditelné proto, že se jedná o ženy, které jsou cizího původu a které přichází z horších ekonomických podmínek. Téměř polovina všech pracujících příchozích žen tak zastává nízko kvalifikované a špatně finančně ohodnocené pozice, a to zejména v textilním průmyslu, úklidových službách nebo v soukromých domácnostech. (Ezzeddine a kol., 2014) Navzdory přínosnosti ekonomické aktivity příchozích žen pro pracovní trh čelí tyto ženy celé řadě překážek v podobě diskriminace, snižování hodnoty jejich práce (dekvalifikace), sociálního vyloučení a závislosti na zaměstnavateli. (Matheová, 2016).

Příchozí ženy pracující v soukromých domácnostech jsou vystaveny většímu riziku vykořisťování. Většina placené práce v domácnosti je totiž vykonávána nelegálně nebo pololegálně. Díky tomu a také díky faktu, že se taková práce většinou odehrává v soukromých domácnostech zaměstnavatelů, jsou pracovnice v domácnosti v podstatě neviditelné a velmi zranitelné. Snadno se mohou stát obětí pracovního vykořisťování. (Ezzeddine a kol., 2014)

Migrující ženy mají také většinou alespoň jedno dítě (65 %). Dochází tak i k paradoxní situaci, kdy matka vydělává prostředky tím, že pečuje o děti svých zaměstnavatelů, díky čemuž financuje mimo jiné také náhradní péči o své vlastní potomky v zemi původu – tzv. global care chains. (Ezzeddine a kol., 2014)

Situaci, kdy migrující ženy žijí v zahraničí, zatímco jejich děti vyrůstají v zemi jejich původu, označujeme jako transnacionální mateřství. Tyto ženy často velmi těžce prožívají

prostorovou, časovou a emoční separaci od svých vlastních dětí. Zároveň jsou však zodpovědné za jejich výživu. Zatímco migrace mužů je vnímána převážně pozitivně, protože tak zajišťují obživu rodině, migrující ženy jsou na veřejnosti označovány za krkavčí matky, které neplní svou roli a opouštějí své děti. Transnacionální matky se tak musí vypořádávat nejen s vlastními pocity samoty a odloučení, ale také se společenskou kritikou v domovské společnosti. (Ezzeddine a kol., 2014)

INTERSEKCIONÁLNÍ POHLED (GENDER, ETNICITA)

Specifickou situaci na trhu práce zažívají také romské ženy. Zaměstnanost je zásadním faktorem v dosahování jejich ekonomické nezávislosti. Vytváří také pevný a udržitelný základ pro snižování rizika ohrožení chudobou, nerovností mezi ženami a muži a domácího násilí. Romské ženy nicméně na trhu práce narážejí na vícečetné bariéry spojené s prostým faktem toho, že jsou ženy a Romky. Dopředu zaměstnavatelé považují za primární roli romských žen péči o děti a domácnost. Samy ženy narážejí na problém nízké kvalifikace, která ve spojení s omezenými možnostmi pro zajištění hlídání dětí mimo domácnost neumožňuje kombinovat práci a péči. A v neposlední řadě do jejich přístupu na trh práce vstupuje měřítko etnicity. Tedy fakt, že se jedná o romské ženy, které v mnoha případech nejsou posuzovány jako individua, ale prostřednictvím subjektivních a často stereotypních hodnocení, které má společnost o celém romském etniku.

Navzdory tomu se však v České republice romské ženy zapojují do různých forem placené práce více než muži. 36 % romských žen oproti 33 % romských mužů uvádí, že mají alespoň nějaký druh placené práce jako svou hlavní činnost. Se snahou o získání placené práce se však pojí i konkrétní diskriminační zkušenosti. V České republice se při snaze najít zaměstnání cítilo diskriminováno 35 % romských žen, přičemž jde o nejvyšší údaj z jedenácti členských zemí Evropské unie, ve kterých v roce 2011 probíhalo výzkumné šetření Agentury Evropské unie pro základní práva. Romské

ženy také čelí vyššímu riziku ohrožení chudobou v důchodovém věku. Pouze 9 % z celkového počtu romských žen, oproti 27 % z celkového počtu neromských žen, pobírá starobní důchod. A právě tento etnický rozdíl mezi romskými a neromskými ženami odkrývá spletitou oblast nejrůznějších bariér na trhu práce včetně faktu, že romské ženy jsou častěji ze systémových důvodů vytlačovány do sféry neoficiálního pracovního trhu a nedosahují tak na možnost pobírat starobní důchod. (FRA, 2014)

TRANSPARENTNÍ PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ

Míra nerovného odměňování mezi muži a ženami je ovlivněna také tím, jakou hodnotu přikládá společnost transparentnosti v odměňování. To, zda je normální hovořit o mzdách a sdělovat si výši výdělku, se promítá do možností nerovné odměňování odstraňovat. Z důvodu nízké transparentnosti a toho, že hovořit o mzdách je v naší společnosti tabu, se ženy často ani nemají šanci dozvědět, že jsou za stejnou práci odměňovány méně než jejich mužští kolegové. To snižuje možnosti se proti nerovnostem v odměňování bránit. Současně je vyšší odměňování mužů ovlivněno stereotypem o jejich primární roli živitele rodiny. Pro zaměstnavatele je pak více logické dát muži na pozici ředitele vyšší odměnu než u ženy, která je z jejich strany vnímána jako sekundární živitelka. (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

Zaměstnanci a zaměstnankyně bývají smluvně nuceni k mlčenlivosti o vlastních mzdách. A to navzdory tomu, že doložka o mlčenlivosti nemá oporu v zákoníku práce. Mnohdy také neexistují jasná formální pravidla postupu na vyšší pozice ani odměňování. Tyto skutečnosti mají také vliv na rozdíly mezd mezi muži a ženami. Výzkum veřejného mínění z roku 2017 současně ukazuje souvislost mezi transparentními pravidly odměňování a tím, zda se zaměstnanci a zaměstnankyně cítí být znevýhodňovány. 59 % dotázaných oproti 27 % se cítí být znevýhodněno, pokud na pracovišti neexistují transparentní pravidla odměňování. (Vohlídalová, 2017; Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017)

Zavedení transparentnosti v odměňování je nezbytné pro účinné uplatňování zásady rovného zacházení. Právě větší transparentnost může odhalit genderovou nerovnost nebo diskriminaci obsaženou v systému odměňování v organizaci a umožňuje zaměstnancům a zaměstnankyním, zaměstnavatelům a sociálním partnerům podniknout kroky ke zlepšení situace. Na základě rozsáhlého šetření v 31 zemích vydala Evropská komise v roce 2017 doporučení, ve kterém povzbuzuje členské státy k tomu, aby přinejmenším uplatňovaly jedno z hlavních opatření, která zvyšují transparentnost v odměňování. Jde o právo zaměstnanců a zaměstnankyň požadovat anonymizované informace o úrovních odměňování podle pohlaví za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, povinnost zaměstnavatelů vykazovat průměrné úrovně odměňování podle pohlaví, podle kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň nebo pracovní pozice v rámci anonymních statistik, dále pak povinnost zaměstnavatelů provádět audit rozdílu v odměňování a odměňování na základě pohlaví anebo využít opatření, která zajistí, aby otázka rovného odměňování, včetně auditů odměňování, byla vhodně projednávána v rámci kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatelé mohou také přispět k transparentnosti v odměňování již tím, že budou zveřejňovat údaje o mzdách v náborových inzerátech. (Veldman, Timmer, 2017)

LOGIB

LOGIB je elektronický nástroj, jehož účelem je umožnit zaměstnavatelským organizacím samostatné testování rovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Jde o softwarové řešení, které se osvědčilo ve Švýcarsku, Německu a dalších evropských zemích. Jedná se o jednoduchý proces, kterým mohou organizace projít, aniž by musely s kýmkoli sdílet citlivá data o mzdách či platech nebo osobní údaje zaměstnanců a zaměstnankyň. Podniky a organizace tak mohou díky tomuto nástroji podporovat rovnost žen a mužů na pracovišti, nastavit si vnitřní plány rovnosti žen a mužů, a tím v praxi zefektivnit pracovní procesy, udržet si talentované zaměstnance a zaměstnankyně a zároveň zajistit dodržování pracovněprávních předpisů. Nástroj vytvořila ve Švýcarsku Federální agentura pro genderovou rovnost (FOGE) a je

integrován ve švýcarském právním systému zadávání veřejných zakázek (o veřejnou zakázku se může ucházet pouze ta firma, která odměňuje spravedlivě). Osvědčil se také jako dobrá praxe v několika dalších evropských zemích. Plně se využívá například v Německu. V rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí 22 % K ROVNOSTI se Logib převádí do českého prostředí. (Rovná odměna, 2018)

AGARWAL, B. "Bargaining" and Gender Relations: Within and Beyond the Household. *Feminist Economics*, 3-1/1997, 1-51.

AIZER, A. The Gender Wage Gap and Domestic Violence. *American Economic Review*, 100/2010, 1847-1859.

APERIO. Sami na děti, sami na vše ostatní? Analýza postavení sólo rodičů ve Velké Británii, Irsku, na Slovensku a v České republice. *Sólo rodiče* [online]. 10. ledna 2013 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: <https://adoc.pub/sami-na-dti-sami-na-ve-ostatni.html>

BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce* (studie 8/2015). Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i. 2015 [cit. 2018-08-17].

Dostupné z: <http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/IDEA-Studie-8-2015-Od-materstvi-k-nezamestnanosti.pdf>

Co je gender pay gap a jak se počítá, *Rovná odměna, projekt 22 % k rovnosti*, MPSV, 2022.

Důvody pro zavedení Institutu antidiskriminační žaloby ve veřejném zájmu. *Liga lidských práv* [online]. 2015 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://www.llp.cz/wp-content/uploads/actio-popularis.pdf>

EREL, U. Constructing Meaningful Lives: Biographical Methods in Research on Migrant Women. *Sociological Research* [online], 12(4)/2007 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: <http://www.socresonline.org.uk/12/4/5.html>

EZZEDDINE, P. (a kol.). *Migrantky a nájemná práce v domácnosti v České republice* [online]. Praha: Sdružení pro integraci a migraci 2014 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: http://www.migrace.com/docs/140925_vysledky-vyzkumu-najemne-prace-v-domacnosti-v-cr.pdf

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). *Násilí na ženách: průzkum napříč EU*. Luxembourg: Publication Office of the European Union 2014.

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). *Roma survey - Data in focus: Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU Member States*. Luxembourg: Publication Office of the European Union 2014.

Gender pay gap statistics, *Eurostat statistic explained*, European Union 2022.

HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R. *Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy. Návraty matek na trh práce a nejistá práce v kontextu dělby rolí mezi partnery. Samostatně výdělečně činné matky malých dětí. Výživné a ekonomické postavení sólo matek Mateřství po odchodu dětí z domova* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 2016 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: http://diverzita.cz/wp-content/uploads/2016/06/Ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf

HRONOVÁ, M. Ženy – oběti domácího násilí, Statistika za rok 2016. *Rosa – Pomáháme ženám* [online]. 21. listopadu 2016 [cit. 2018-08-21]. Dostupné z: <https://www.rosacentrum.cz/wp-content/uploads/2017/11/ROSA-statistika-za-2016-web.pdf>

JARKOVSKÁ, L. Školky ve víru šilených ideologií. *A2larm* [online]. 3. července 2018 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2018/07/skolky-ve-viru-silenych-ideologii>

JONÁŠOVÁ, K., FRÝDLOVÁ, P., SVOBODOVÁ, L. *Mateřská dovolená, nebo rodičovský čas? Zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají své děti v jiných zemích EU*. Praha: Gender Studies o.p.s. 2012.

KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/577460/Aktualni_rozdily_v_odmenovani_zen_a_muzu_v_CR.pdf/8a41b70a-03ec-e023-181a-1145df0cfd94

KRÍŽKOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, R., SIMERSKÁ, L., SOFIE HAKEN, P., *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2020 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jed-nostrany.pdf

Logib jako nástroj: Analytický nástroj pro zaměstnavatelské organizace v soukromé i veřejné sféře. *Rovná odměna: Web projektu 22 % K ROVNOSTI* [online]. MPSV, 2018 [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/logib-analyticko-nastroj>

MATHEOVÁ, B. Vykoišťování žen migrantek na trhu práce. *Migrace Online: E-knihovna* [online]. 30. března 2016 [cit. 2018-08-21]. Dostupné z: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vykoristovani-zen-migrantek-na-trhu-prace>

MILLER, C. As Women Take Over a Male-Dominated Field, the Pay Drops. *The New York Times: Economic View* [online]. 2018, 18 March 2018 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: <https://www.nytimes.com/2016/03/20/upshot/as-women-take-over-a-male-dominated-field-the-pay-drops.html>

MOSS-RACUSIN, C.A., DOVIDIO, J.F., BRESKOLL, V.L., GRAHAM, M.J., HANDELSMAN, J., Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Psychological and Cognitive Sciences* [online]. 2012, 17 September 2012 [cit. 2022-06-01]. Dostupné z: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1211286109>

Myty o předškolní péči. *Revue pro sociální politiku a výzkum* [online]. 22. července 2017 [cit. 2018-08-17].

Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/07/myty-o-predskolni-peci>

ŠABATOVÁ, A a kol. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv 2015 [cit. 2018-09-05].

Dostupné z: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf

VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, I., KATRŇÁK, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8-2/2007, 43-52.

VELDMAN, A., TIMMER, A. *Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*. Luxembourg: Publication Office of the European Union 2017.

VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice: Výzkumná zpráva z dotazníkového šetření realizovaného v rámci projektu: „Jak na rovnost v odměňování... aneb Pozor na nezamýšlené důsledky!“* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 2017 [cit. 2018-08-17]. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/vyzkumna_zprava_genderove_rozdily_v_odmenovani_final_0.pdf

VOHLÍDALOVÁ, M. *Genderové rozdíly v odměňování ve školství a jejich zdroje*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [v tisku].

VOŇKOVÁ, J., HUŇKOVÁ, M. *Domácí násilí v českém právu z pohledu žen*. Praha: Profem 2004.

WILLIAMS, J. C., & SEGAL, N. Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers Who Are Discriminated against on the Job. *Harvard Women's Law Journal*, 29/2003, 77–162.

YAVORSKY, J.E., Uneven Patterns of Inequality: An Audit Analysis of Hiring-Related Practices by Gendered and Classed Contexts. *Social Forces*, 98-2/2019 [online]. 18 January 2019 [cit. 2022-06-01]. Dostupné z: <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/98/2/461/5288671>

PRACUJME JINAK A LÉPE

V předcházejících kapitolách jsme se věnovali realitě českých pracovních podmínek, neduhům, kterým pracující čelí, a způsobům, jakými je možné při práci dostat důstojnějšího zacházení a odměny. V této části se podíváme na návrhy a cesty směrem, který přislíbujeme zavést nás ke kvalitnějšímu pojetí práce, ekonomiky, společnosti. Vypůjčíme si přitom myšlenky již klasických i současných myslitelů, které mohou poskytnout inspiraci při řešení problémů, kterým čelíme.

Snahy a požadavky zaměstnavajících i zaměstnaných a všech pracujících vychází ze všeobecného společenského úsilí o to, co považujeme za správné a spravedlivé. Jestliže dnes považujeme za správné vyšší zaměstnanost, vyšší efektivitu a vyšší produkci, nutně tím silně ovlivňujeme pracovní prostředí kolem nás formované společenskou dohodou v zákonech a tím sociální podmínky lidí a environmentální stav planety.

Současné požadavky na práci se přitom mohou zdát přirozené a nutné. Tlak na výkonnost může působit jako člověku přirozená vlastnost. Snaha o neustálé navyšování produkce a s tím důsledné sledování růstu hrubého domácího produktu rovněž – lidský blahobyt se přece musí za každou cenu zvyšovat, s čímž je spojený nárůst spotřeby. Nebo ne? Tyto hodnoty či představy o definici blahobytu jsou podle mnoha teoretiků

pouze produktem současného ekonomického systému. Systému, který je spleťmi soustrojími udržován v chodu a tím se reprodukuje i v našich postojích a hodnotách, a my jej tak naturalizujeme, jak tvrdil Mark Fisher (Fisher, 2010). Nahlédnutí do minulosti však odhalí, že náš současný ekonomický systém, který můžeme mít tendenci považovat za přirozený, je pouhým produktem našich představ o tom, co je správné a co je spravedlivé. A takové představy se přirozeně po celou dobu naší historie proměňují.

Nadto současný ekonomický systém neposkytuje záruky, jež slibuje. Mít pouze práci na plný úvazek nestačí k důstojnému životu. V tomto kontextu se diskutuje tzv. pracující chudoba a mezi ty, kteří mají obtíže si práci zajistit dostatečné prostředky k životu, je možné zařadit 15,1 % Čechů a Češek, v Evropské unii je podíl takových pracujících 15,3 % (Holý, 2021). Na tzv. minimální důstojnou mzdu pak nedosáhne celých 41 % pracujících (a 48 % pracujících žen) (Hovorková, 2022). Zajímavé jsou i statistiky, při kterých jsou pracující dotazováni, zda vůbec považují svoji práci za smysluplnou. Například podle britského průzkumu z roku 2015 pouze polovina britských pracujících svoji práci za smysluplnou považuje, pro více než třetinu pak jejich práce smysl postrádá, téměř osmina pracujících jednoduše neví (Dahlgreen, 2015). Reprezentativní výzkum s touto otázkou v Česku proběhl v roce 2006, tehdy bylo s užitečností a smysluplností vlastní práce nespokojeno pouze 7 % pracujících, avšak stále se jedná o statisíce lidí (Čadová a Paleček, 2006).

V další kapitole nejprve krátce shrneme, proč považujeme za relevantní současný ekonomický systém a pojetí práce v něm kritizovat za to, že neplní své přísliby být tím nejlepším možným způsobem organizace společnosti. Následně představíme odlišné možnosti dalšího rámování práce ve společnosti, nebo možné úpravy současného pojetí, které mohou přinést zkvalitnění času, který trávíme prací – a že ho je dost.

SOUČASNÉ HOSPODÁŘSTVÍ NEPROSPÍVÁ PŘÍRODĚ ANI NÁM

Od nynějšího ekonomického systému si slibujeme postupný růst kvality života. Je to příslib do budoucnosti, kdy momentální neduhy či deprivace mají být postupem času vykoupeny s naší vloženou snahou. Při pohledu na globální povahu tohoto progresu se však pro běžné pracující v mnoha ohledech žádný nepetřžitý pokrok nekoná. Růst mezd se v posledních desítkách let stále vzdaluje růstu produktivity, přičemž tento rozdíl prohlubuje příjmovou nerovnost napříč populací (OECD, 2018). Jedná se přitom o vědomý výsledek naší volby podoby veřejné politiky a distribuce bohatství. Není zároveň možné vnímat materiální zabezpečení pouze optikou příjmu plynoucího z práce. Vysokopříjmové skupiny obyvatel jsou totiž na příjmu z práce mnohem méně závislí (případně vůbec), jelikož zároveň čerpají k živobytí i příjem z majetku. Výše příjmu z majetku má také tendenci růst rychleji než výše příjmu z práce, což v čase pouze dále rozevívá nůžky nerovnosti, jak před několika lety detailně popsal Thomas Piketty v bestselleru *Kapitál v 21. století* (Piketty, 2015).

Často se při této příležitosti mluví o frázi “bohatí bohatnou a chudí chudnou” a o její platnosti se vedou živé spory. Přinejmenším je však zjevné, že bohatí bohatnou mnohem rychleji než chudí a tato nerovnost je děděna a tím prohlubována. Majetková nerovnost je přitom v Česku nadprůměrně vysoká a zároveň její zdanění je jedno z nejnižších. Studie PAQ Research odhaduje, že 0,001 % nejbohatších Čechů vlastní 16 % celkového majetku (PAQ Research a Komárek, 2021). Ve společenské diskusi také téma majetkové nerovnosti a jejího zdanění příliš nedomnuje, přestože se jedná o důležitý

zdroj nerovnosti, namísto toho je stále často diskutované téma zdanění práce. Problém s kumulací majetkových nerovností napříč generacemi je v Česku výrazně opomíjený. Zatímco ve Francii, Jižní Koreji či Belgii může daň z dědictví dosáhnout až 80 %, byla u nás dědická daň zrušena v roce 2013 (Neveselý, Kráček a Nečas, 2021).

Je vůbec nerovnost problém? Dlouho se obhajovala zvyšující se nerovnost argumentem tzv. prokapávání, tedy že když budou vysokopříjmové skupiny bohatnout, v důsledku budou bohatnout i nízkopříjmové skupiny. Jedná se o jeden z axiomů momentálně dominující neoklasické ekonomie, současné studie však tento přístup rozporují – taková korelace je zkrátka zjednodušující, a tedy chybná (Amadeo, 2021). Z vyšší nerovnosti neprofitují ti, kteří jsou u kratšího konce provazu. Naopak z ní logicky trápí. Podobně se argumentuje pro ekonomický růst, který nám všem má zajistit luxusní životy při neustálém rozvoji produkce a spotřeby. Jason Hickel vypočítává, že při současném vztahu mezi ekonomickým růstem a odstraňováním chudoby bychom potřebovali zhruba dvě stovky let k tomu, abychom z chudoby dostali každého jednoho člověka. I globální ekonomika by přitom musela na konci být téměř dvěstěkrát větší (Hickel, 2015). Řešení jsou přitom zdánlivě snadná. Kupříkladu jeden interaktivní výpočet pro Spojené státy dostupný na webu mkorostoff.github.io/1-pixel-wealth ukazuje, jak pro záchranu 38 milionů Američanů z chudoby by stačilo přerozdělit pouhých 5 % majetku 400 nejbohatších Američanů.

V diskuzích o rovnosti a spravedlnosti je přitom téma přerozdělování tabu a silně převládá představa meritokracie. Ta slibuje odměňovat jednotlivce ve společnosti podle zásluh a činů. Podle této představy si tak pohádkově majetní své vlastnictví zaslouží, jelikož je to odměna za jejich píli. Jedná se až o krajní voluntarismus – stačí chtít a každý by měl být schopen zbohatnout. Jakýkoliv pohled do náhodné statistiky o společnosti nicméně takovou představu rozvrací. Je to sice v rozporu s momentálně dominantním přesvědčením o tom, jak funguje úspěch, nicméně naše zásluhy v životě jsou z podstatné míry ovlivněny budto ekonomickým, společenským a kulturním prostředím, do kterého se narodíme, nebo také prostou náhodou, která v životech jednotlivců

také výrazně figuruje a paradoxně tak právě náhoda je jedním z největších determinantů úspěchu. I v Česku uskutečněné výzkumy dokazují, jak je nerovnost podmíněna třeba sociálními a geografickými podmínkami, do kterých se jednotlivci narodí (PAQ Research, 2020).

Snahu o vyšší rovnost přitom není možné vnímat pouze jako politický a ideologický postoj solidarity s lidmi trpícími chudobou. Je vhodné se podívat i na empirická data, co rovnosti a nerovnosti generují pro celou společnost, a tím ji tak nahlédnout v plné komplexitě. Výmluvné je zjištění, že obyvatelé států s vyšší rovností jsou šťastnější (Hajdu a Hajdu, 2013). A rovnost nemusíme vnímat jako pozitivní jen ze sociálních důvodů. Lze totiž předpokládat, že v rovnějších společnostech je také jednodušší úspěšné dosažení dekarbonizace (Oswald, 2021), což je součástí jedné z největších výzev současnosti – klimatické krize. To nás dostává k environmentálním problémům, které současný ekonomický systém generuje a skrze práci v něm uskutečněnou realizuje.

Současný stav české krajiny i celé planety není dobrý, a právě globální ekonomika je drasticky ovlivňuje. Mezi jedny z největších globálních problémů patří klimatická změna, ohrožení mořských ekosystémů a úbytek biodiverzity. Vědecký termín pojmenovávající úbytek biodiverzity přitom neznačí nic jiného než vstup na práh šestého hromadného vymírání na planetě Zemi, kdy vymření hrozí asi milionu druhů (IPBES, 2019), potenciální i již uskutečněná zpochybnitelně nutná ztráta v konkrétních jednotlivcích živočichů i rostlin je přitom v řádech, které jsou již za hranicí lidské představitelnosti.

Výčet globálních environmentálních problémů, na které má světové hospodářství fatální vliv, by byl dlouhý, zaměříme se alespoň krátce na ty největší lokální české problémy, se kterými se potýkáme. Samotná probíhající změna klimatu má vliv na stav českých lesů, které zvolením nevhodné druhové skladby nyní hromadně usychají, což je však příznačné pro les hospodářský, zároveň se tak lesy přidávají ke zdroji dalších emisí skleníkových plynů. Intenzivní zemědělství značně využívající minerální hnojiva a přípravky na ochranu rostlin má vliv na úbytek biodiverzity. Na našem území je čím dál intenzivnější půdní a hydrologické sucho

v důsledku zvyšování průměrných teplot. Hladiny průtoků i podzemních vod se snižují. Změna klimatu také způsobuje extrémnější počasí a živelné pohromy zasahující velkou měrou i lidská osídlení (CENIA, 2021). Všechny tyto problémy vznikly produktivnějšími postupy vykonávání práce, ovšem s nezamýšlenými environmentálními dopady.

V Česku nicméně klesá materiálová náročnost ekonomiky, na zvýšení HDP tak stačí méně surovin a materiálů (CENIA, 2021), což je žel pouze důsledkem globální ekonomické provázanosti a materiální výroby v jiných částech světa. Právě náročnost na materiálové a energetické vstupy je jeden z problémů současného ekonomického systému, pro jeho globální povahu jsou však dopady mimo přímé zorné pole běžných Čechů a Češek. Ostatně i změna klimatu, ke které na jednotku obyvatele výrazně přispíváme, na nás sice dopadá, stále však disproporčně oproti zranitelnějším populacím na globálním Jihu, které ke změně klimatu navíc přispěli násobně méně.

Právě materiálovou a energetickou spotřebu je možné vnímat jako zásadní problém současného ekonomického systému. Náš uplatňovaný ekonomický model totiž stojí na ekonomickém růstu, který musí být neustálý. Ideálně alespoň v jednotkách procent ročně, což však již po několika desítkách let začíná exponenciálně růst do násobků. Ekonomický růst tlačí na navyšování produktivity výroby. Kdo nezvyšuje produktivitu, zaostává za ostatními a je vyřazen. Produktivita zároveň zvyšuje množství vyrobeného zboží a služeb a snižuje nároky na lidské vstupy. Aby se systém udržel stabilní, musí hledat stále nové možnosti výroby nových produktů a služeb a tím vytvářet nová pracovní místa jako náhradu pro ty, kteří o svá místa v důsledku zvýšení produktivity přišli. To s sebou nese nutnost zároveň zajišťovat odbyt těchto produktů a služeb, což zaručuje intenzivní reklama vytvářející nové potřeby a tužby. Spleť ekonomický systém tak tlačí na další a další vykonávanou práci, přestože by zvýšená produktivita mohla být využita na ušetření lidské práce. To by si však žádalo zcela pozměnit ekonomický model, který by neměl v centru svého zájmu ekonomický růst sledovaný ukazatelem hrubého domácího produktu (HDP) a vnitřní mechanismus kumulace bohatství, který nutně spěje k propastnému rozevírání nůžek nerovnosti.

HDP přitom není jediným možným ukazatelem, podle kterého můžeme měřit výkonnost našich ekonomik, samozřejmě. Měřítka HDP nabídl v roce 1934 Simon Kuznets jako prostředek k měření válečné produkce států a už tehdy varoval před jeho užitím pro měření obecné prosperity. Neměřil totiž úspěch či prosperitu jednotlivých států, sleduje pouze intenzitu vyměňování zboží na trhu (Kreinin a Aigner, 2022). Bhútán měří výkonnost své ekonomiky skrz index Hrubého národního štěstí, který ve výpočtech zohledňuje: psychickou pohodu a životní standardy obyvatel, zdraví, trávení času, vzdělání, ekologickou a kulturní diverzitu a odolnost, kvalitu politické správy a obecnou prosperitu mezilidských vazeb (OPHI, 2022). Jedná se tak o poměrně konkrétní, třebaže obtížněji kvantifikovatelná měřítka, nesledují však zástupné faktory jako HDP a nevycházejí z předpokladu, že pouhá produkce a spotřeba by měla být naším hlavním úsilím k zajištění kvalitního života.

Dalším měřítkem, které konkrétněji reflektuje kvalitu společenského a environmentálního prostředí, je Index šťastné planety. Ten měří obyvateli vyjádřený subjektivní pocit kvality života, naději dožití a ekologickou stopu měřenou počtem globálních hektarů na obyvatele (WEAll, 2021). Ekologická stopa v tomto měřítku zároveň hraje důležitou roli, mimo Evropy se proto na předních příčkách objevují především země Jižní Ameriky. Různých měřítek sledující odlišné hodnoty je přitom mnohem více. Kvantifikovatelné hodnoty mohou být sice zavádějící, především pokud se snažíme kvantifikovat subjektivní či příliš komplexní faktory, přesto je jejich použití politicky velmi lákavé. Poskytují totiž snadný srovnávací nástroj a sledovatelný cíl.

MOŽNÉ CESTY K PROSPERUJÍCÍ PLANETĚ A SPOLEČNOSTI

V literatuře se kritice ekonomického růstu věnují různé teorie, ať už samotnou práci vnímáme tradičně produktivisticky optikou schopnosti generovat finanční příjem nebo pod ni zahrnujeme i práci reproduktivní (péče o domácnost, o děti atp.) a nebo ve velmi široké rovině, kdy je za práci možné označit vše, co nevykonáváme z vlastního vnitřního přesvědčení a ra-

dostně – i tak lze totiž rámovat to, co je práce (blížeji tento přístup popisujeme v poslední části). Teorie kritizující ekonomický růst reflektují omezenost našich zdrojů na planetě i jejich potenciální (ne)dostupnost mimo ni. Zároveň problematizují samotnou spotřebu a produkci v rámci planetárních mezí a snaží se o kritické načrtnutí našich možností, jak odpojit ekonomický systém od diktátu ekonomického růstu.

Mezi teorie kritizující ekonomický růst lze zařadit různá heterodoxní paradigmaty, různě propracovaná, různě vnitřně konzistentní. A také s různou mírou přítomnosti ve veřejné diskuzi. Poměrně známá je např. *Ekonomie koblíhy* od Kate Raworth, která vstoupila do povědomí díky stejnojmenné knize z roku 2017, o tři roky později byla kniha přeložena i do češtiny. *Ekonomie koblíhy* zdůrazňuje vnitřní minimální limity pro uspokojení základních lidských potřeb, mezi které Raworth řadí např. potravu, zdraví, vzdělání, práci, mír a spravedlnost, politické vyjádření, společenskou a rodovou rovnost a jiné. Tyto vnitřní limity musí být naplněny pro důstojný lidský život. To je však ohroženo i vnějšími ekologickými limity, mezi něž zařazuje např. klimatickou změnu, různé formy environmentálního znečištění, ztrátu biodiverzity a další (Raworth, 2020). Úplný výčet je přehledně dostupný na webu doughnuteconomics.org/about-doughnut-economics.

Jestliže máme dostatečně naplněny vnitřní potřeby a nepřesahujeme vnější limity, můžeme naši ekonomiku považovat za životaschopnou a prosperující, lidské životy v ní mohou naplňovat kvalitní život. Na tomto poměrně jednoduchém modelu Raworth trefně zobrazuje, kde všude limity přesahujeme a kde se nám naopak nedostává naplnění základních lidských potřeb. Model koblíhy zároveň může sloužit jako směrodatné měřítka pro naši ekonomiku a můžeme díky němu ověřovat, zda nám ekonomie opravdu slouží. Raworth totiž zároveň kritizuje HDP jako nedostačující a příliš zjednodušující měřítka, které sleduje pouze ekonomický růst, jež hodnoty, které bychom měli sledovat a které zahrnuje do modelu koblíhy, nenaplnuje.

Kritika zbožšťování indikátoru HDP je také v centru dalšího paradigmatu kritizující ekonomický růst, a to nerůstu. Ten se v akademickém a aktivistickém prostředí diskutuje

poslední desítky let a je pro něj typické vnitřní, až skoro dialektické vznikání. Různí autoři a autorky totiž při diskuzích netvoří jednotnou skupinu, ale nabízejí různě podobné přístupy při hledání odpovědi na společnou otázku, a to jak zajistit vyšší kvalitu života a nižší zátěž na přírodu při spravedlivém plánovaném snížení produkce a spotřeby v zemích globálního Severu.

Nerůst je možné považovat za političtější přístup, který explicitně vybízí k uplatňování konkrétních přístupů jak zdola, tak shora. Častá je tak propagace ekonomické lokalizace, samozásobitelství, družstevního organizování, nekomerčního sdílení či jiných konviviálních způsobů společného a na komunitě založeného prožívání života. Shora pak jsou v rámci nerůstu navrhovány nejrůznější veřejné politiky jako omezení reklamy, maximální příjem a bohatství, snižování pracovní doby, záruka pracovního místa, nepodmíněný základní příjem, environmentální omezení a daně a spousta dalších.

Za další přístup, tentokrát z globální Jihu, je možné považovat Buen Vivir (možno přeložit jako dobré žití). Tento přístup volí mírně odlišný slovník a v kritice se zaměřuje přímo na představu rozvoje. Rozvoj je kritizovaný z pozice koloniálně vykořisťovaných obyvatel Jižní Ameriky. Klíčovými přístupy pro Buen Vivir je dobrý život nejen pro lidské, ale i pro mimolidské bytosti v rámci ekosystémů, což je záměrné zpochybnění antropocentrického přístupu. Za klíčovou jednotku je vnímána komunita, nikoliv individuum, zároveň při zahrnutí i mimolidských bytostí. To je dalším ostentativním vymezením se vůči neoliberalním přístupům, které do centra staví člověka a individuum. Neposlední příznačností pro Buen Vivir je respekt a inspirace od předcházejících generací a lokální ukotvenost pro jeho uplatňování, nepřenositelnost tohoto konceptu na další kontinenty (Duncan, 2016).

Nyní se blíže podíváme na možnosti, jak práci vykonávat jinak. Inspirujeme se přitom právě z politik, které navrhují přístupy kritizující ekonomický růst, který je zodpovědný za environmentální devastaci ohrožující udržení života na Zemi. Nesoustředíme se proto pouze na lidskou prosperitu per se, ale i na kontext kvalitního životního prostředí, které má právo na vlastní rozkvět.

EKONOMICKÁ DEMOKRACIE

„Jestli skutečně věříte v demokracii jako správnou cestu, pak žijete ve společnosti, kde trávíte většinou svého času v prostředí, které demokracii postrádá,“ poznamenává trefně ekonom Richard Wolff (Duncan a Raymond, 2022). Ač je demokracie a svoboda v českém prostředí vnímána jako jedna z nejdůležitějších hodnot, pro pracoviště se tento přístup vytratil. Pracoviště je naopak běžně podřízeno autokratickým a nedemokratickým hodnotám, kde pracující jsou podřízeni rozhodování nadřízených či majitelů firem, chráněni částečně a často ne vždy v souladu se zákonnými podmínkami. Tento přístup je zároveň v diskuzi silně nereflexovaný až absentující. V pracovním prostředí jsou zkrátka pracující určeni být podvoleni nadřízeným, které si demokraticky nezvolili. Maximálně se v této argumentaci odkazuje na možnost si zaměstnání zvolit, i to je však silně diskutabilní – možnost změny zaměstnání určují momentální sociální, ekonomické, vzdělanostní, zkušenostní, geografické a další podmínky jednotlivců a často možnost výběru jednoduše nezbývá. Český sociolog Jan Keller tento fenomén glosuje tak, že zatímco za minulého socialistického režimu v Česku byl dohled v práci poměrně rozvolněný, osobní život byl pod mnohem vyšším drobnohledem, v současném kapitalistickém systému pak dohled nad osobním životem je poměrně malý, zatímco na pracovišti razantní (Keller, 1993).

Různí autoři a autorky i ze zmíněného nerůstového myšlenkového přístupu proto navrhují jak pracovní prostředí učinit demokratičtější a jak znalosti a zkušenosti všech pracujících uplatňovat jako základ pro rozhodování v jejich sektoru. Podle nich je to nutné v souladu s alternativními formami vlastnictví, které lépe umožňují demokracii na pracovišti uplatňovat. Společnosti vlastněné národně, regionálně či lokálně, komunitní vlastnictví, pracujícími vlastněná družstva – to jsou formy vlastnictví, ve kterých se demokracie dá uplatňovat mnohem snadněji. Vyšší demokracie na pracovišti je také možné dosáhnout intenzivnějším odborovým organizováním či vyšší reprezentací pracujících v radách firem (Barlow a kol., 2022). V Německu mají například pracující právo obsadit třetinu dozorčí rady ve firmách o 500 až 2 000 zaměstnancích, respektive

její polovinu ve firmách nad 2000 zaměstnanců (ETUI, 2022a). Že se jedná o silný nástroj dokazuje chování firem. Například Amazon se zakládání větších poboček v Německu straní, zatímco v evropských zemích se slabšími zákony na ochranu pracujících se zakládání obřích skladů nemá problém (Samaha, 2022) – Česko i díky tomu může být ve vedení v tzv. závodu ke dnu, kde se jednotlivé státy podřizují vlastníkům firem na úkor zaměstnaných, aby své byznysy nepřesunuly do jiných zemí.

Porovnání demokracie na pracovišti může nabídnout Evropský index participace, který sleduje následující kritéria: jak zákon umožňuje zaměstnaným zastoupení v nejvyšších rozhodovacích orgánech společností; jaká je možnost účasti pracujících na úrovni jednotlivých závodů, zda mají orgány pro zastupování jejich zájmů, zda mají pracující práva na ovlivnění důležitých rozhodnutí s přímým dopadem na ně samotné, zda mohou vyjednávat a podepisovat právně závazné dohody; a do třetice sleduje zapojení do kolektivního vyjednávání (ETUI, 2022b). Česko v tomto indexu v posledních letech osciluje mezi zeměmi Evropské unie v prostředních příčkách, celkové průměrné skóre zemí má nicméně sestupný trend (De Spiegelaere a Vitols, 2020). Že je demokracie na pracovišti obecně prospěšným nástrojem dokazuje korelace mezi zaměstnaneckou participací a prosperitou firem (De Spiegelaere a kol., 2022). Jedná se tedy z více pohledů o vhodný nástroj k uplatnění i pro zaměstnávající, nikoliv jen zaměstnané.

ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Zkrácení pracovní doby má zřejmé výhody pro jednotlivce, samozřejmě za předpokladu udržení stejné platové úrovně při snížení odpracované doby. Zjednodušeně se zdá, jako by se jednalo pouze o více volného času, ten je však možné naplnit nejrůznějšími způsoby, které mimo jiné mohou zvyšovat stabilitu života a jeho zajištění, méně stresu, kvalitnější spánek či více odpočinku pro návrat do práce. Kumulovaně se tak jedná o výhody nejen pro zdravotnický systém nebo pracovní prostředí (Wong, Schan a Ngan, 2019). Podle empirických studií můžeme sledovat pozitivní trend i na nižší environmentální zátěž při snižování pracovní doby. Počet

odpracovaných hodin výrazně koreluje s ekologickou stopou a emisemi uhlíku v nejrůstovějších ekonomikách (Knight, Rosa a Schor, 2013). Jelikož vyšší počet odpracovaných hodin je na úkor volného času, pracující pak mají v rámci kompenzace tendenci k vyšší spotřebě, která je zároveň náročnější na energii. Takoví pracující zároveň volí méně udržitelné životní styly. Zkrátka více odpracovaných hodin má negativní dopad i na environmentální náročnost ve volném čase (Devetter a Rousseau, 2011).

Jestliže je stále naším cílem dosáhnout globálního oteplení maximálně o 1,5 °C oproti předprůmyslové úrovni, podle některých výpočtů by pro to bylo nutné drasticky omezit i počet odpracovaných hodin. Podle jednoho z výpočtů bychom v závislosti na státu pro dosažení tohoto cíle potřebovali pracovní týden dlouhý jen zhruba 10 hodin (Frey, 2019). Zároveň je nutné neopomenout, že různé sektory ekonomiky, a tedy různé práce, přispívají ke klimatické změně a environmentální devastaci odlišnou měrou. Je proto třeba se zaměřit i na konkrétní sektory a tam práci postupně utlumit až na nejnižší možné jednotky odpracované práce. Jedná se především o těžbu, frakování, odlesňování, letectví, dopravu a živočišné zemědělství. Naopak jako vhodné se z environmentálního hlediska jeví navýšit dobu práce v oblastech znovuzdvočení, obnovy přírody, péče, zdravotnictví, sociální práce a jiných sociálně solidárních aktivitách (Kreinin a Aigner, 2022).

Při zkracování pracovní doby bez snížení výše odměny se mluví o nejrůznějších kombinacích, velmi často o čtyřdenním pracovním týdnem při 8 hodinách denně nebo o pětidenním týdnem o 6 hodinách denně. Diskutují se i mnohem radikálnější návrhy na zkrácení pracovního týdne, nebo se naopak diskutuje zachování jeho délky ale dřívější odchod do důchodu či pravidelné pracovní pauzy v řádech měsíců. Z nerůstových pozic se diskutuje především varianta zkracování pracovního týdne. Snižování jeho délky nabízí možnost lépe rozdělit reprodukční práci, která dopadá především na ženy. Ty nyní často vedle své vlastní produktivistické práce doma čelí ještě reprodukční tzv. druhé směně. Zjevné je to především v případech, kdy se žena věnuje pouze reprodukční práci (zejm. při rané

výchově dětí) a muž tráví většinu času v práci. I proto se z feministického hlediska propaguje spíše zkrácení délky pracovního dne při pěti pracovních dnech než úbytek jednoho celého dne. Zároveň tím člověku zůstává pravidelně více času na další environmentálně i sociálně příznivé aktivity jako je například opravování věcí, péče o blízké a přátele, samozásobitelství, kutilství a jiné aktivity, často s příznivým dekomodifikačním potenciálem.

Z environmentálního hlediska by naopak bylo kýženější snižování celých pracovních dnů, jelikož s tím by odpadla i zátěž na dopravu a další spojené environmentální dopady. Nárok na snižování pracovní doby také jednoduše akcentuje požadavek, že stoupající nárůst produktivity by měl být spíše než do zvýšení produkce a spotřeby vložen do zvýšení volného času. Aby lidé nepřicházeli o práci, je právě proto třeba odpracované hodiny snižovat všem a postupně.

Z nerůstového hlediska se ve prospěch snížení pracovní doby v úhrnu argumentuje z několika pozic: je to způsob pro vyrovnání se se zmenšením ekonomiky při udržení zaměstnanosti; zároveň se o nástroj zmenšení ekonomiky může jednat, čímž se snižuje i environmentální dopad; zkracování pracovní doby umožňuje člověku vymanit se z komerční sféry a ve zvýšeném objemu volného času je mu umožněno prosazovat i jiné hodnoty. Někteří nerůstoví autoři a autorky nicméně problematizují zkracování pracovní doby, jelikož se často děje v důsledku nahrazení lidské práce jinými materiálními a energetickými vstupy, které s sebou nesou environmentální dopady (Tkadleček, 2021).

ZÁRUKA PRACOVNÍHO MÍSTA

Jednou z nověji diskutovaných politik v rámci nerůstového diskurzu je záruka pracovního místa. S návrhem na to, aby byl stát zaměstnavatelem poslední instance, přišel již v polovině 60. let 20. století postkeynesiánský ekonom Hyman Minsky (Červenka, 2020). Nicméně v rámci nerůstových východisek je tato veřejná politika navrhována s mírně odlišným účelem a za jiných podmínek zavedení – především je důležitým příslibem odpojení zaměstnanosti od ekonomického růstu

a zároveň nabídka pracovních míst při mizení těch, jejichž zánik je pro zelenou transformaci nevyhnutelný. Stát má sice místa garantovat, ale jejich vznik by měl vycházet nejen z požadavku státních organizací, ale také obcí a místních neziskových organizací. Dílčí administrace by tedy probíhala lokálně a decentralizovaně, při zajištění pracovních míst by se dbalo na protnutí dovedností a znalostí žadatelů o práci s potřebnými činnostmi, které je třeba vykonat (Landwehr, 2020). Lokální zajištění pracovních míst je také prvkem ekonomické demokratizace, jak jsme ji představili výše.

U záruky pracovního místa se nejedná o nutnost pracovat, ale o právo na práci. Ti, kteří pracovat chtějí, by měli mít takovou možnost, navrhuji proponenti. Záruka pracovního místa může být obzvláště užitečnou veřejnou politikou právě při směřování k zelené transformaci, k čemuž se evropské státy i Česko zavázaly. Takto vytvořená pracovní místa pro ty, jež hledají práci, by mohla být cestou k transformaci na udržitelnější společnosti, jelikož nebudou závislá na logice trhu a nutnosti generovat zisk. K jejich financování by měly být použity veřejné dostupné prostředky – jednalo by se tak o investice do sociálně a environmentálně příznivých pracovních míst, které by mohly např. poskytovat místní sociální služby, nabízet kulturní vyžití, podporovat umění, pracovat na obnově přírody či pomáhat budovat zelenou infrastrukturu a spousty dalších. A to vše na základě demokratické diskuze vycházející z potřeb místních. Takové činnosti jsou důležité i dnes a jsou nezřídka spolufinancovány prostřednictvím různých grantů, dotací, finančních podpor. Financovat je skrze zaručená pracovní místa je pouze další model, jak tyto služby zajistit tam, kde selhává v jejich zajištění trh. Zároveň by to ušetřilo finance ze sociálních podpor nezaměstnaným a z podpor soukromému sektoru pro zajišťování dostatečné zaměstnanosti (Wiese a Mayrhofer, 2020).

Jestliže cílem politiky není zajistit svým obyvatelům důstojný život pouze na základě jejich existence např. skrze nepodmíněný základní příjem, a lidé se nemohou uživit svépomocí a samozásobitelstvím, což v současném ekonomickém systému a pozemkovém rozdělení není dost dobře možné, je nabídka pracovních míst životně důležitou nutností pro všechny, kteří nedisponují zděděným bohatstvím.

Proto je vznik nových pracovních míst adorovaný a těm, kteří hledají zaměstnance, stát v určitých případech nabízí různé formy finančních i jiných podpor. V kontextu této práce je důležité si povšimnout, že vznik nových pracovních míst je zpravidla oslavován sám o sobě. Že pracovní místa vznikají za účelem zajištění produkce zboží a služeb, je většinou druhořadé, ostatně často pro ně teprve musí zajistit odbyt patřičně odpracovaná reklama, aby se na trhu udaly. Přitom ekonomika má sloužit právě k alokaci prostředků a práce má tuto alokaci zprostředkovat.

Politika záruky práce také může stanovovat minimální důstojné pracovní podmínky. Délkou pracovní doby, minimální finanční odměnou za práci a dalšími vlastnostmi může vytvářet minimální závazky pro soukromý sektor, který jim bude muset konkurovat, jelikož kdokoli bude moci soukromý sektor opustit a přejít k zaručenému místu (Mastini, 2018). Diskuze se například vede o tom, zda by tato místa měla mít minimální mzdu, či být lehce pod ní, tedy do jaké míry soukromému sektoru konkurovat. Zaručená pracovní místa mohou být rovněž způsobem jak iniciovat zavádění zkracování pracovní doby, které jsme zde již představili.

NEPODMÍNĚNÝ ZÁKLADNÍ PŘÍJEM

Může se sice zdát, že nepodmíněný základní příjem je až nepatřičné zmiňovat v textu, který se věnuje pracovním podmínkám a možnostem jejich změny. Nepodmíněný základní příjem je totiž odpůrci často vnímán jako snaha o odstranění práce – v diskuzích občas panuje představa, že kdyby lidé dostávali peníze na základní životní potřeby, všichni by přestali pracovat a hospodářství by zkolabovalo. Naopak, nepodmíněný základní příjem s sebou nese příslib dialektického procesu mezi ním a prací, resp. produktivistickou prací za finanční odměnu – důsledkem může být zkvalitnění práce či dokonce její rozšíření skrze její dekomodifikaci. Je přitom důležité tento příjem vnímat důsledně – musí jej dostávat všichni v rámci určité geografické oblasti, maximálně s výjimkou podle věku či příp. občanství či délkou pobytu. Zároveň jeho výše musí být taková, aby stačila ke střídmému životu.

Za těchto podmínek pak nepodmíněný příjem přislubuje: odstranění pasti chudoby – nezaměstnaní se nemusí bát začít pracovat proto, že by přišli o nezabavitelnou sociální podporu; odstranění stigmatizace u těch, kteří jsou na sociální podpoře a nebo finanční podporu potřebují, ale pro stigmatizaci ji nevyužívají; odstranění strachu ze ztráty pravidelného příjmu např. při snaze o změnu pracovního místa; podpora nezaměstnaným v důsledku předpokládané technologické nezaměstnanosti; či finanční polštář při startu vlastního podnikání. Mezi další výhody propagované proponenty se běžně uvádí také: vyšší finanční motivace u neoblíbených prací, které by nebylo nutné přijímat pouze z nouze; tlak na silně neoblíbené práce formou zvýšení mezd, zaniknutím, inovací, automatizací či rozdělením mezi více pracujících; potenciál dekomodifikace práce; možnost jednoduše nepracovat, tedy využití vysoké produktivity ekonomického systému k zajištění střídmého života pro všechny; a konečně rovná společná náležitost všech ke společnosti skrz nepodmíněnost tohoto příjmu (Čech, 2021). I pro pracující tak příjem skýtá různé výhody. Svě práce není nutné se vzdávat – ostatně základní příjem je koncipován tak, aby stačil pouze právě ke střídmému životu a na jakýkoliv luxus či vyšší pohodlí by stále bylo nutné pracovat. Zároveň by takový příjem kladl na práci vyšší nároky. Její prostředí by muselo být kvalitnější podle preferencí pracujících, jelikož by se jim zvýšila vyjednávací síla.

Ze zde diskutovaných veřejných politik právě tato působí asi nejvíce utopicky a ve společnosti při diskusi panuje podezření, že lidé by přestali pracovat. Přesto z provedených experimentů vyplývá, že lidé pracovat nepřestávají, jestliže takový příjem dostávají, maximálně si částečně upraví pracovní dobu, ale v průměru nijak signifikantně. Nejvyšší dopad je na psychickou pohodu i fyzické zdraví příjemců, pracovní návyky se mění téměř výhradně u ojedinelých skupin, což je podmíněno jejich dočasnou situací (např. pečující o malé děti či studující), uvolněný čas je přitom investovaný zejm. do péče o blízké či do vzdělávání (Hasdell, 2020). Dílčí experimenty jsou nicméně pouze drobnými ukazateli a plošné zavedení by jistě přineslo i experimenty nezjistitelné důsledky.

Financování takového příjmu pak může plynout jednak ze zrušení systému sociální podpory a jednak ze silného progresivního zdanění. V nerůstových diskuzích dokonce zaznívá požadavek na zavedení maximálního příjmu či maximálního bohatství, skrze který by bylo následně možné nepodmíněný příjem financovat. Vše nad demokraticky stanovené hranice by bylo daněno sty procenty. Danění příjmu velmi vysokými sazbami atakující až zmíněných sto procent přitom není něco inherentně vlastního pouze radikálně rovnostářským společnostem. Ve 20. století byl velmi radikálně daněný příjem i ve Spojených státech, na sto procent sice nikdy nedosáhl, velmi se mu však blížil a v diskuzích zaznívaly i požadavky právě na zdanění stoprocentní (Schneider, 2022).

Návrh na maximální příjem může být realizován i v opatřeních uplatnitelných v oblasti mzdové politiky firem. Příkladem je regulace výše násobku nejvyšší a nejnižší mzdy v rámci dané firmy. Jestliže by tento poměr byl např. maximálně 1:12, člověk na nejvíce placené pozici by mohl získávat pouze dvanáctinásobek toho, co nejméně placený zaměstnanec. To tlačí i na zvyšování mezd těch nejméně placených. Návrh nepůsobí tak překvapivě, jestliže jej uvedeme na konkrétních číslech. Např. pokud nejméně placený zaměstnanec dostává hrubou mzdu 20 tisíc korun, pak ten nejvíce placený člověk ve firmě získává hrubou mzdu 240 tisíc korun měsíčně. Jedná se o obnos, který v Česku získává jen velice malý podíl pracujících. Požadavek na zavedení maximálního příjmu plyne z tvrzení, že nikdo není schopen pracovat stokrát či tisíckrát efektivněji než ostatní pracující, ačkoliv i tak disproporční mzdy nejsou výjimkou (Žďárský, 2022).

Z environmentálního hlediska by bylo vítané platit základní příjem i striktnějším zdaněním environmentálně škodlivé spotřeby či zavedením razantních environmentálních daní. Diskutuje se také financování skrze zdanění finančních transakcí a mnoha dalšími způsoby, z nichž některé jsou v souladu se snahou o odpojení se od ekonomického růstu, naopak jiné na ekonomický růst spoléhají a jsou financované právě díky němu. I to je proto třeba při diskuzi o financování rozlišovat. Nicméně například financování skrze silné progresivní zdanění by mohlo generovat výhody spojené se společenskými

a environmentálními benefity, které přináší vyšší rovnost ve společnosti, jak jsme již představili výše. Přesto koncept financování základního příjmu nepodmíněně všem vyvolává kontroverze. Určitým kompromisem může být např. účastnický příjem. Ten by byl alokován pouze těm, kteří se na společnosti přičiňují do té míry, že se to společnost tímto příjmem rozhodne ohodnotit. Mezi takové činnosti je možné zařadit např. vzdělávání, přípravu na práci, péči, politické zapojení či dobrovolné sociálně nebo environmentálně prospěšné práce (Dukelow a Murphy, 2022).

Nepodmíněný základní příjem samozřejmě skýtá i různá rizika. Jedním z nejpodstatnějších i pro obhájce je, zda skutečně dokáže udržet hospodářství v takovém stavu, aby bylo nadále možné zajistit si všechny potřebné produkty a služby. Zároveň je tomuto příjmu možno vyčíst, že vlastně jejich zajištění vůbec nezaručuje – například bydlení může zůstat stále více nedostupné a nepodmíněný základní příjem tak ke střídmému životu stačit nebude (Čech a Tkadleček, 2022). Možné rozřešení nabízí podobný koncept, a to univerzální základní služby. Záměrem tohoto požadavku je právě zajištění např. vzdělání, zdravotní péče, bydlení či dopravy všem, kteří je potřebují – při nevyloučení finanční spoluúčasti, jestliže si to jedinec může dovolit. Nejedná se o abstraktní představu, takto univerzálně už je v Česku např. vzdělání či zdravotní péče zajišťována (Coote, 2021).

Pro mnoho lidí přesto zůstává nejpalcivější obavou strach z toho, že lidé by přestali pracovat. Z environmentálního i sociálního hlediska to však může být i prospěšný výsledek. Jednak méně vykonané práce přispívá k vyšší environmentální udržitelnosti, jak jsme představili v kapitole o zkracování pracovní doby, zároveň volný čas lidé stále mohou trávit prací, třebaže by nebyla finančně oceňována na trhu práce. Nepodmíněný základní příjem totiž nabízí možnost vyššího podílu dekomodifikované práce, což je jeden z kýžených cílů i nerůstových autorů a autorek. Jedná se o takovou práci, již člověk vykonává pro sebe či své okolí bez úmyslu na výsledcích své práce profitovat. To mění samotnou logiku práce, která se tímto odtrhává od závislosti na

ekonomickém růstu. A především je dekomodifikovaná práce součástí diskuzí kritizujících samotnou práci, k čemuž se krátce dostaneme v následující a poslední části.

ZRUŠENÍ PRÁCE?

Snahy o odstranění práce z našich životů mohou znít naivně, bláhově, až nebezpečně. Bez práce přece není možné přežít, někdo pracovat musí. Kritici a kritičky práce však nezůstávají u pouhých frází, myšlenkové pozadí tohoto úsilí má v evropském kontextu tradici již pár posledních stovek let. Kritika je totiž mířena především na námezdní práci a na nutnost vůbec cokoliv nazývat prací. Práce ostatně není pojem, který se objevuje ve slovníku všech etnik a etnografické studie u některých populací sledují naprostou absenci rozdělování života na pracovní a mimopracovní. Z podobných pozic vycházejí i snahy o zrušení práce. Jestliže tedy chceme být poctiví v předložení možných východisek z naší neutěšené společenské a environmentální krize, jež je silně udržována současným pojetím práce, je záhodno zmínit alespoň krátce i tento imaginativní a provokativní přístup.

Velmi známou moderní prací, která tento přístup trefně vystihuje, je text Boba Blacka z roku 1985 nazvaný právě Zrušení práce. V eseji silně kritizuje moderní pojetí práce uskutečňované pod autoritativním dohledem a způsobující vysoké počty zranění a úmrtí. Ostatně i dnes v Evropské unii ročně v práci utrpí zranění zhruba tři miliony lidí a další tři tisíce lidí při výkonu práce zahynou (Eurostat, 2022), ač je to poměrně sugestivní tvrzení. Black kritizuje i koncept mimopracovního volného času, který podle něj slouží především k přípravě na další práci, dostavení se na pracoviště či jeho opuštění, a velká část zbylého času je pak věnována na nutnou regeneraci z vykonané práce. Již tehdy zmiňuje dnes stále diskutovanější některá antropologická tvrzení, podle kterých zástupci lidského druhu po většinu historie pracovali mnohem méně, než pracujeme nyní (Black, 1991), ač je za příklad osvobození od práce často udáváno období průmyslové revoluce, kdy pracovní den pro českého dělníka v 19. století trval i 14 hodin (Bystřičan, 2021). Jako východisko Black nabízí především silné zpochybnění uži-

tečnosti většiny vykonávané práce, zbylá práce by měla být zábavnou a hravou činností, kterou člověk chce vykonávat bez vnějšího tlaku a to takovým způsobem, až pojem práce nebude nutné vůbec používat (Black, 1991).

Snahy a myšlenkové přístupy k odmítnutí či zrušení práce jsou pestré a často velmi radikální, pro tento text snad plně postačí nastíněný příklad především výše zmíněnou esejí, která dostatečně podmanivě volá ke znovupromyšlení práce. V této kapitole jsme představili, že společnost i příroda ze současného ekonomického stavu trápí. Náš přístup k práci a ekonomice je nutné přehodnotit, jestliže chceme nadále udržet planetu Zemi v takovém stavu, aby zajistila kvalitní život všem jejím obyvatelům a obyvatelkám, což se dnes nelze nedaří. Zpochybnování a znovuoobjevení smyslu a účelu práce je v jádru tohoto problému. Snad tento text proto poslouží jako myšlenková půda pro hledání hodnot, které nám umožní pracovat kvalitněji a udržitelněji. Protože vše, co v každodennosti děláme, vychází z filozofické práce, na které individuálně i kolektivně uvnitř našich myslí pracujeme.

AMADEO, Kimberly. *Why Trickle-Down Economics Works in Theory But Not in Fact* [online]. 2021 [cit. 2022-08-29].

Dostupné z: <https://www.thebalancemoney.com/trickle-down-economics-theory-effect-does-it-work-3305572#citation-8>

BARLOW, Nathan, REGEN, Livia, CADIOU, Noémie, CHERTKOVSKAYA, Ekaterina, HOLLWEG, Max, PLANK, Christina, SCHULKEN, Merle, WOLF, Verena, ed. *Degrowth & Strategy: how to bring about social-ecological transformation*. Mayfly Books, 2022.

BLACK, Bob. *The Abolition of Work* [online]. 1991 [cit. 2022-08-29].

Dostupné z: <https://theanarchistlibrary.org/library/bob-black-the-abolition-of-work>

CENIA. Zpráva o životním prostředí České republiky 2020

[online]. Česká informační agentura životního prostředí, 2021 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://www.cenia.cz/wp-content/uploads/2022/05/Zprava_o_ZP_CR_2020_CZ.pdf

COOTE, Anna. Universal basic services and sustainable consumption. *Sustainability: Science, Practice and Policy* [online]. 2021, 17(1), 32-46 [cit. 2022-08-29].

Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1843854>

ČADOVÁ, Naděžda, PALEČEK, Miloš, ed. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006.

ČECH, Martin. *Nepodmíněný základní příjem jako cesta*

k udržitelnému nerůstu? [online]. Brno, 2021 [cit. 2022-08-29].

Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/omwdd>. Diplomová práce.

Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.

Vedoucí práce Naděžda JOHANISOVÁ.

- ČECH, Martin, TKADLEČEK, Áron. *Práce ničí svět, ale nemusela by. Její současná podoba je neudržitelná* [online]. 2022 [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2022/10/prace-nici-svet-ale-nemusela-by-jeji-soucasna-podoba-je-neudrzitelna>
- ČERVENKA, Filip. *Garantovaná práce: lék na koronakrizi, o kterém vláda nemluví* [online]. 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2020/09/garantovana-prace-lek-na-koronakrizi-o-kterem-vlada-nemluvi>
- DAHLGREEN, Will. *37% of British workers think their jobs are meaningless* [online]. 2015 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://yougov.co.uk/topics/society/articles-reports/2015/08/12/british-jobs-meaningless>
- DEVETTER, François-Xavier a Sandrine ROUSSEAU. Working Hours and Sustainable Development. *Review of Social Economy* [online]. 2011, 69(3), 333-355 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/00346764.2011.563507>
- DE SPIEGELAERE, S., VITOLS, S. European Participation Index (EPI) [online]. European Trade Union Institute (ETUI), 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://europeanparticipationindex.eu/#EPI_Countries
- DE SPIEGELAERE, Stan, HOFFMANN, Aline, JAGODZIŃSKI, Romuald, LAFUENTE HERNÁNDEZ, Sara, RASNAČA, Zane, VITOLS, Sigurt. Democracy at work [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://www.etui.org/sites/default/files/Chap%204%20Bench%202019_0.pdf
- DUKELOW, Fiona, MURPHY, Mary P. Building the Future from the Present: Imagining Post-Growth, Post-Productivist Ecosocial Policy. *Journal of Social Policy* [online]. 2022, 51(3), 504-518 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1017/S0047279422000150>
- DUNCAN, Della. *Eduardo Gudynas: Buen Vivir (In Conversation)* [online]. 2016 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.upstreampodcast.org/conversations>
- DUNCAN, Della, RAYMOND, Robert. *Worker Cooperatives* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.upstreampodcast.org/workercoops1>
- ETUI. *Board-Level Representation* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Board-level-Representation>
- ETUI. *European Participation Index (EPI)* [online]. 2022b [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.worker-participation.eu/About-WP/European-Participation-Index-EPI>
- EUROSTAT. *Accidents at work statistics* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents
- FISHER, Mark. *Kapitalistický realismus*. V Praze: Rybka, 2010.
- FREY, Philipp. *The Ecological Limits of Work: on carbon emissions, carbon budgets and working time* [online]. Autonomy, 2019 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/05/The-Ecological-Limits-of-Work-final.pdf>
- HAJDU, Tamás, HAJDU, Gábor. *Are more equal societies happier? Subjective well-being, income inequality, and redistribution* [online]. 2013 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108311/1/MTDP1320.pdf>
- HASDELL, Rebecca. *What we know about Universal Basic Income: A cross-synthesis of reviews* [online]. 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://basicincome.stanford.edu/uploads/UMBrella%20Review%20BI_final.pdf
- HICKEL, Jason. *The Problem with Saving the World* [online]. 2015 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://jacobin.com/2015/08/global-poverty-climate-change-sdgs>
- HOLÝ, Dalibor. *Pracující chudoba v Česku a EU* [online]. 2021 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2021/02/16/pracujici-chudoba-v-cesku-a-eu>
- HOVORKOVÁ, Kateřina. *Nová výše důstojné mzdy v Česku. Skoro polovina lidí na ni nedosáhne, chudých přibývá* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/polovina-cechu-nedosahne-na-dustojnou-mzdu/r~be10ea22c6c911ec8d900cc47ab5f122>
- Industrie – Průmyslová revoluce* [dokumentární film]. Ivo BYSTRÝČAN. Česko, 2021. Dostupné z: <https://www.ceska-televize.cz/porady/13081530950-industrie-roboti-nastupuji/319294340160002>
- IPBES. *Media Release: Nature's Dangerous Decline 'Unprecedented'; Species Extinction Rates 'Accelerating'* [online]. 2019 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://ipbes.net/news/Media-Release-Global-Assessment>
- KELLER, Jan. *Až na dno blahobytu: (Ke společenským kořenům ekologické krize)*. Brno: Duha, 1993.
- KNIGHT, Kyle W., ROSA, Eugene A., SCHOR, Juliet B. Could working less reduce pressures on the environment? A cross-national panel analysis of OECD countries, 1970–2007. *Global Environmental Change* [online]. 2013, 23(4), 691-700 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.02.017>
- KREININ, Halliki, AIGNER, Ernest. From “Decent work and economic growth” to “Sustainable work and economic degrowth”: a new framework for SDG 8. *Empirica* [online]. 2022, 49(2), 281-311 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09526-5>
- LANDWEHR, Jannik. *The Job Guarantee* [online]. 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.exploring-economics.org/en/discover/job-guarantee>
- MASTINI, Riccardo. *Work in a World Without Growth* [online]. 2018 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.greeneuropeanjournal.eu/work-in-a-world-without-growth>
- NEVESELÝ, David, KRÁMEK, Vladěk, NEČAS, Jiří. *Inheritance Tax On The Rise Again? A Smart Family Foundation Or Trust May Be The Solution For Your Family Business* [online]. 2021 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.havelpartners.cz/en/inheritance-tax-on-the-rise-again>
- OECD. *Decoupling of Wages from Productivity: What Implications for Public Policies?*. *Economic Outlook* [online]. 2018, 2018(2), 51–65 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/economy/outlook/Decoupling-of-wages-from-productivity-november-2018-OECD-economic-outlook-chapter.pdf>
- OPHI. *Bhutan's Gross National Happiness Index* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://ophi.org.uk/policy/gross-national-happiness-index>

- OSWALD, Yannick. *Why a more equal world would be easier to decarbonise* [online]. 2021 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://theconversation.com/why-a-more-equal-world-would-be-easier-to-decarbonise-153593>
- PAQ Research. *Nerovnosti ve vzdělávání jako zdroj neefektivity* [online]. 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://drive.google.com/file/d/1rXqtU61XHqqro--5mQESo7zwAJKrJ_-q/view
- PAQ Research, KOMÁREK, Jakub. *Majetkové nerovnosti* [online]. 2021 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://drive.google.com/file/d/1eCt-Y216ynSaRcYVudAlum1_goCFW1w_/view
- PIKETTY, Thomas. *Kapitál v 21. století*. Praha: Knižní klub, 2015.
- RAWORTH, Kate. *Ekonomie koblíhy: sedm způsobů ekonomického myšlení pro 21. století*. Praha: Družstevní nakladatelství Idea, 2020.
- SAMAH, Albert. *How Amazon Exported American Working Conditions To Europe* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.buzzfeednews.com/article/albertsamaha/amazon-poland-slovakia-czechia-germany-labor-laws>
- SCHNEIDER, Matěj. *USA se daňově vrací na začátek 20. století. Strana, která naopak daně zvedala, ale kdysi vládla 50 let* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2022/07/usa-se-danove-vraci-na-zacatek-20-stoleti-strana-ktera-naopak-dane-zvedala-ale-kdysi-vladla-50-let>
- TKADLEČEK, Áron. *Environmentální dopady zkrácení pracovní doby z pohledu nerůstu* [online]. Brno, 2021 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/t2kn0>. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce Martin ČERNÝ.
- WEALL. *How Happy is the Planet?* [online]. 2021 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://happyplanetindex.org/wp-content/themes/hpi/public/downloads/happy-planet-index-briefing-paper.pdf>
- WIESE, Katy, MAYRHOFER, Jan. *Escaping the growth and jobs treadmill: a new policy agenda for post-coronavirus Europe* [online]. 2020 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://eeb.org/wp-content/uploads/2020/11/EEB-REPORT-JOBTREADMILL.pdf>
- WONG, Kapo, CHAN, Alan H. S., NGAN, S. C. *The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. International Journal of Environmental Research and Public Health* [online]. 2019, 16(12) [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>
- ŽDÁRSKÝ, Tadeáš. *Maximální příjem jako vstupní brána ke kultuře limitů. Máme odvahu ho prosazovat?* [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2022/08/maximalni-prijem-jako-vstupni-brana-ke-kulture-limitu-mame-odvahu-ho-prosazovat>

KDYŽ PRÁCE NEŠLECHTÍ

Studie mapující bolavá místa
práce v soudobých podmínkách
České republiky

Studii vypracovali:

Václav Krajňanský

Lucie Čechovská

(Genderově podmíněná nerovnost na trhu práce)

Martin Čech

(Pracujme jinak a lépe)

Sazba a grafická úprava:

Filip Hauser



Vydalo NaZemi v roce 2022
v rámci projektu Když práce nešlechtí.

Projekt podpořila Nadace OSF v rámci programu Active Citizens Fund, jehož cílem je podpora občanské společnosti a posílení kapacit neziskových organizací. Cílem programu je dále inspirace k aktivnímu občanství a pomoc znevýhodněným skupinám. Program Active Citizens Fund vstoupil do České republiky v září roku 2019 s cílem podpořit neziskové organizace neohledně na jejich velikost a zkušenosti.

V České republice jej spravuje konsorcium, které tvoří Nadace OSF, Výbor dobré vůle – Nadace Olgy Havlové a Skautský institut. Program je realizován v rámci Fondů EHP a Norska 2014–2021. Prostřednictvím Fondů EHP a Norska přispívají státy Island, Lichtenštejnsko a Norsko ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů v Evropském hospodářském prostoru (EHP) a k posilování spolupráce s 15 evropskými státy. Důležitým posláním programu je také spolupráce mezi Českou republikou a dárcovskými státy. Jde o spolupráci mezi českými neziskovými organizacemi a organizacemi z Islandu, Lichtenštejnska a Norska.

Iceland 
Liechtenstein
Norway **Active
citizens fund**

| Nadace OSF


VÝBOR DOBRÉ VŮLE
Nadace Olgy Havlové


SKAUTSKÝ
INSTITUT