

✓ **Shrnutí výzkumu**

ŽENY ZA POKLADNOU



Pracovní podmínky žen v supermarketech

MGR. TOMÁŠ BEK

LUBICA KOBOVÁ, PH.D.

MGR. PETR KUČERA

MGR. LUCIE TRLIFAJOVÁ



Velké obchodní řetězce patří nadnárodním firmám ovládají většinu trhu s potravinami v České republice. Supermarkety a hypermarkety s rozlohou nad 400 m² tvoří 80 % obrátu sítě potravin a obchodů se smíšeným zbožím. Nadnárodní řetězce jsou významnými zaměstnavateli, **celkově v nich pracuje odhadem 180 tisíc osob**. Jednou z důležitých strategií obchodních řetězců je snižování nákladů včetně nákladů na pracovní sílu. Na proměny práce v supermarketech a hypermarketech v kontextu vysoce konkurenčního prostředí se zaměřil výzkum „**Ženy za pultem. Proměny práce a pracovních podmínek domácích a zahraničních pracovníků v obchodu.**“ Soustředil se specificky na práci pokladních. Celkově proběhlo 16 rozhovorů s českými a ukrajinskými prodáváčkami pracujícími většinou v Praze a rozhovory se zástupci odborů, managementem obchodu a inspektorátu práce.

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

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

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

DOPADY ZVYŠOVÁNÍ INTENZITY PRÁCE

Z dlouhodobého hlediska na prodejních jednotkách podle expertních odhadů dochází k postupnému **snižování počtu zaměstnanců a zaměstnankyň**. Snižováním nákladů na pracovní sílu supermarketů a hypermarketů udržují svou konkurenceschopnost (alespoň některé formy snižování nákladů totiž využívají všechny řetězce). Dochází tak k **narůstání pracovní zátěže**. Zvyšování intenzity práce se projevuje dvěma způsoby. Zaprvé, méně pracujících musí zvládat stejné objemy práce; to také znamená, že za stejnou mzdu pracují více. Zadruhé, firmy nedoplňují osoby pracující na plné úvazky flexibilními pracovníky a pracovnícemi v potřebné míře a místo toho od těch stávajících v případě, že se práce nestíhá, požadují práci nad běžnou pracovní dobu.

Zaměstnavatelé na zaměstnance následně tlačí, aby svou práci vykonávali buď v placených přesčasech, nebo jim **prodlužují směny bez dodatečné odměny za vykonanou práci**. Argumentují tím, že měli svoji práci stihnout v pracovní době. „Okrádání o hodiny“ (úklid na úseku, počítání kasy, atd.), které nejsou oficiálně vykázané jako součást pracovní doby, je podle komunikačních partnerek z výzkumu běžné.

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

DEKVALIFIKACE A „UNIVERZÁLNÍ“ PRACOVNICE

Z důvodu tlaku na funkční flexibilitu dochází k zásadním proměnám práce prodavaček. **V některých obchod-**

ních řetězcích tato pracovní pozice zaniká v té podobě, v jaké ji známe a vytváří se „univerzální“ pracovnice, kterou je možné poslat v případě potřeby na jakýkoli úsek. Pokladní pak za pokladnou tráví jen část své pracovní doby. Pokud není dostatečný počet zákazníků, stávají se pokladní uklízečkami, skladnicemi nebo doplňovačkami zboží. Dekvalifikace se však neprojevuje u všech pozic v supermarketu stejným způsobem; liší se i podle způsobu organizace práce v různých obchodních řetězcích.

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

NÍZKÉ MZDY A ZADLUŽENOST

Medián hrubé mzdy prodavaček na konci roku 2015 byl 14 646 Kč za práci na plný úvazek. Jedná se však o údaj, který platí pro všechny prodavačky nezávisle na tom, v jaké specifické oblasti maloobchodu (potravinářství, oděvy, drogerie atd.) pracují. Lze tedy předpokládat, že mzdy u nekvalifikovaných pozic v hypermarketech a supermarketech budou nižší. Z rozhovorů s našimi komunikačními partnerkami vyplývá, že se hrubá mzda za práci na plný úvazek pohybuje od 11 000 do 15 000 Kč měsíčně. V obchodech navíc není výjimkou, že zaměstnanci dostávají **odlišné mzdy za výkon stejné práce**.

Takto nízké mzdy zaměstnankyním nedávají příliš dobré vyhlídky na pokrytí nákladů na živobytí a provoz domácnosti. Pokud mají navíc rodiny, jejich situace se ještě zhoršuje. V případě, že jde o jediný příjem v domácnosti, je velmi pravděpodobné, že se domácnost pohybuje kolem životního minima – a to i v případě, že dosahuje na státní sociální podporu (např. pokrytí nákladů na bydlení). Pokrytí základních životních potřeb (bydlení, stravy, ošacení) a dalších výdajů souvisejících s výkonem práce (náklady na dopravu) u pracujících a jejich rodinných příslušníků je také podmíněno přijetím ekonomické závislosti pracovnice na partnerovi či manželovi. Specifická je v tomto ohledu situace matek samoživitelek. **Náklady na pracovní sílu jsou tak**

zaměstnavateli přenášeny na rodiny nebo na stát a jeho sociální systém.

Tím, že prodavačky trvale balancují na hraně pokrytí základních výdajů, nemohou si dovolit výpadek příjmů i jen na velmi krátké období. **Nemoci tak často přechází** anebo si berou dovolenou místo pobírání nemocenské s jejími prvními třemi neplacenými dny. **Našetřit si finanční rezervu je s nízkými mzdami velmi obtížné a tak se prodavačky zadlužují a ohrožují je exekuce.** Nedostatečné příjmy vedou prodavačky k hledání doplňujících příjmů (např. krom hlavního pracovního poměru brigáda na stejné prodejně, případně práce v úklidu). **Nízké mzdy a zadlužení udržují prodavačky ve zranitelném postavení.** Z hlediska zaměstnavatele pak mohou představovat „ideální“ zaměstnankyni, která je například ochotnější přijmou práci přesčas.

**SKLOUBENÍ PRACOVNÍHO, SOUKROMÉHO
A RODINNÉHO ŽIVOTA**

Flexibilní formy práce v odvětví maloobchodu, mezi které patří částečné úvazky a flexibilní pracovní doba, jsou – při zachování jistoty zaměstnání – považovány za nástroje sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Zaměstnání v maloobchodu jsou komunikačními partnerkami považovány za poměrně jistá – vnímají neustávající poptávku obchodních řetězců po pracovní síle a vědí, že pokud přijmou dané podmínky pracovní smlouvy nebo dohody a organizaci práci na pracovišti, svou práci si mohou dlouhodobě udržet. Naplnění pozitivního potenciálu flexibilních forem práce ale brání nízké mzdy, genderově stereotypní dělba práce v domácnosti a v případě pracujících ukrajinských žen a mužů také jejich znevýhodněné postavení na trhu práce.

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

Podmínkou skloubení péče o malé děti a práce v obchodě je podle jedné komunikační partnerky fungující

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

PREKARIZOVANÁ PRÁCE

Proměny charakteru práce prodavaček od 90. let 20. století do současnosti se dají souhrnně nazvat jako prekarizace. Kromě nízkých mezd a snadné nahraditelnosti zaměstnankyň a zaměstnanců je spojena s narušením kvality práce a rozbitím plných pracovních úvazků a jejich nahrazování neplnohodnotnými flexibilními úvazky. I prodavačky se standardními pracovními smlouvami na dobu neurčitou však zažívají pocity nejistoty. Ty nemají ani tolik společného se strachem o ztrátu zaměstnání, jako spíš s pocitem ztráty kontroly nad svým osudem. **Nízké mzdy a vědomí, že níže už na žebříčku zaměstnání klesnout nelze, je zdrojem frustrací.** Zaměstnankyně mají navíc jen malé vyhlídky na kariérní růst.

Další informace:

Multikulturní centrum Praha

<http://www.mkc.cz> | <http://www.migraceonline.cz>

migraceonline@mkc.cz

Katedra genderových studií, Fakulta humanitních studií

Univerzity Karlovy v Praze

<http://gender.fhs.cuni.cz>

lubakoba@gmail.com

Duben 2016

Editace shrnutí *Marek Čaněk, Ph.D.*

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



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky

Projekt *Ženy za pultem* podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu *Dejme (že)nám šanci*, který je financován z Norských fondů.

 **NADACE
OPEN SOCIETY FUND
PRAHA**


**norway
grants**