

KAPITOLA 1

VALIDITA EGP A ESeC ANEB JE SOUČASNÁ ČESKÁ SPOLEČNOST TŘIDNÍ?

Sociální třídy odkazují k nerovnostem daným trhem práce. Velikost těchto nerovností je přímo úměrná nástrojům, skrze něž je měříme. Čím subtilnější přístup zvolíme, tím jemnější předitivo nerovností identifikujeme. Majíce tento problém na paměti, definují třídní analytikové svá schémata na základě teoreticky podložených argumentů. Jejich podobu pak v konkrétních zemích testují a ukazují, nakolik tato schémata „fungují“. Zabývají se tedy tím, do jaké míry třídní schémata odlišují pracovní pozice – nakolik odpovídají rozdílům daným vykonávanou prací, typem pracovní smlouvy, pracovními jistotami a výhodami, příjmem, kvalifikací, mocí a prestiží (Goldthorpe, Llewellyn, Payne, 1980). Sociologická třídní schémata proto nejsou a ani nemohou být výsledkem empiricky identifikovaných skupin na trhu práce, jejichž představitelé disponují podobnými zdroji a musejí čelit stejným omezením.¹ Třídní schémata jsou teoreticky podložena, konceptuálně jasná a adekvátně zkonstruována. Jedná se o zdůvodnění rozdílů mezi zaměstnáními v moderních společnostech poslední třetiny 20. století.²

¹ Taková třídní schémata, vyvozená přímo z empirické analýzy, bez zevrubnější argumentace, proč v jejich rámci najdeme určitý počet sociálních tříd a nakoliv jiný, najdeme především v marketingových výzkumech (srov. např. Friedlanderová, Tuček, 2000, nebo Šafr, 2008). Jejich problém spočívá v tom, že nejsou komparovatelné napříč národními státy nebo v čase v rámci jednoho státu. V každé zemi je empirická realita odlišná, v čase se navíc mění. Třídní schémata vyvozená z této reality se pak musejí také proměňovat. Jsou totiž odrazem reality a nakoliv nástrojem, skrze něž k ní přistupujeme a zkoumáme ji.

² V českém jazyce se často zaměňuje „zaměstnání“, „profese“ a „povolání“. Angličtina je na tom lépe, protože významově rozlišuje *occupation*, *employment* a *profession*. V třídní analýze *occupation* odkazuje ke struktuře placených pracovních pozic, které lidé obsazují bez ohledu na to, zdali jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé nebo zaměstnávají sami sebe (samostatně výdělečně činní). Tento termín odlišuje ty, kteří mají trvale placenou práci, od těch, kteří ji nemají. Jako český ekvivalent pro *occupational structure* v tomto

Tyto rozdíly jsou třídními řezy, odlišují jednu sociální třídu od jiné (Katrňák, 2005). Pomocí takových třídních schémat lze pak zkoumat empirickou realitu.

Než začneme s třídními schématy pracovat, je nezbytné vědět na základě jakých kritérií jsou třídní pozice od sebe v jejich rámci oddělené. Odpověď na tuto otázku implikuje konkrétní počet sociálních tříd, typický pro dané třídní schéma. Poté můžeme přejít k empirickému testu, zdali třídní schéma adekvátním způsobem diskriminuje pozice na trhu práce – zdali je pro danou zemi nebo společnost validní. Je-li tomu tak, mohou sociální vědci třídní schéma používat k explanaci rozdílů v životních výsledcích, jako jsou postoje a názory, životní styl nebo hodnoty, ekonomické rozdíly, politické preference, zdraví, rodinný život, výchova dětí, naděje dožití či pravděpodobnost rozvodu. Je-li totiž třídní schéma validní, jinými slovy „funguje-li“, můžeme od lidí ve stejné sociální třídě očekávat stejné životní výsledky. Pokud by tomu tak nebylo, pokud by neexistovala socioekonomická determinace životních výsledků, společnost by se stala nepřehlednou a sociologie by jako věda ztratila své opodstatnění. Naštěstí pro sociologii tomu tak není. Lidský život, viděný z ptáčích perspektivy (v hromadných datech), má poměrně jasně dané sociální, kulturní a ekonomické kontury. Z hlediska třídní analýzy je tomu tak proto, že reprezentanti třídních pozic mají podobné ekonomické a sociální podmínky k jednání. Lidské jednání je pochopitelně otevřené a dopředu neurčitelné, nicméně protože lidé ve stejném třídním postavení musejí čelit stejným ome-

textu používáme „zaměstnanecká struktura“. Přídavné jméno „zaměstnanecká“ vyvozujeme ze slova zaměstnanost, nikoliv zaměstnanec. Zaměstnaneckou strukturou odkazujeme tedy k diferencím mezi lidmi s placenou prací. Nejedná se tedy pouze o strukturu zaměstnanců, kteří jsou v zaměstnaneckém vztahu k zaměstnavateli. Nezaměstnaní jsou pak logicky lidé, kteří vypadli ze zaměstnanecké struktury, tedy bez trvale placené práce. *Employment* odkazuje k pozicím zaměstnanců – k těm, kteří nabízející svou pracovní sílu někomu jinému. Pro *employment* používáme termín „zaměstnanecké postavení/ pozice“. Pokud pak v textu píšeme o rozdílech mezi zaměstnanci, používáme „struktura zaměstnanců“. *Profession* podle nás znamená „povolání“ či „profesi“ a chápeme je jako označení pro status, na který se člověk dlouhodoběji připravoval či jako činnost, kterou si v rámci vzdělávacího systému osvojil a získal oprávnění k jejímu provozování, i když je jeho „zaměstnání“ zcela jiné. „Povolání“ či „profese“ se zkrátka během pracovní kariéry nemění, zatímco „zaměstnání“ či „zaměstnanecké postavení“ se měnit mohou.

zením a bariérám, je statisticky pravděpodobné, že budou reagovat na tato omezení a bariéry podobným způsobem.

Předmětem této kapitoly jsou třídní schémata EGP a ESeC a jejich validita pro českou společnost.³ Zajímá nás bude, jak moc každé z těchto schémat rozlišuje pracovní diference v české společnosti – do jaké míry je senzitivní k rozdílům daným českým trhem práce a zdali na jejich základě můžeme prohlásit, že současná česká společnost (rok 2009) je třídní společností. Obě tato schémata byla navržena pro odlišné společnosti. V průběhu devadesátých let 20. století bylo třídní schéma EGP poměrně nekriticky přijato českými sociology (srov. Machonin, Tuček, 1996; Večerník, Matějů, 1998; Matějů, Vlachová, 2000) a většina sociologických analýz o české společnosti s ním dodnes pracuje (i když v různě poupravených verzích, ospravedlňovaných specifiky české společnosti, srov. Tuček, 2002, 2003; Mansfeldová, Tuček, 2002; Matějů, Straková, 2006). Z tohoto důvodu je nezbytné ověřit jeho validitu a ukázat, zdali funguje jako adekvátní explanační nástroj v české společnosti. Třídní schéma ESeC je poměrně nedávného data. V české společnosti nebylo zatím použito. Vychází z třídního schématu EGP, překonává jeho nedokonalosti a je navrženo a standardizováno jako „aktuální“ třídní schéma pro země Evropské unie, aby mohly být jejich zaměstnanecké struktury srovnávány. Proto je test jeho validity v České republice více než žádoucí.

Nejprve obě schémata představíme. Zaměříme se na jejich teoretické zdůvodnění a budeme se zabývat kritérii, která vymezují v jejich rámci sociální třídy. Poté se zaměříme na validitu obou těchto schémat v české společnosti. Budeme testovat, zdali obě schémata skutečně měří to, co by měřit měla – zaměříme se na kritériální validitu obou schémat. Dále se budeme zabývat tím, jak moc obě třídní schémata predikují jiné sociální proměnné na základě teoretických předpokladů – soustředíme se na konstruovanou validitu. Nakonec obě třídní schémata srovnáme.

³ Oběma těmito schématům časově předchází Wrightovo třídní schéma (Wright, 1985; 1989), které je ovšem v empirické analýze používáno velmi zřídka a v české společnosti (pokud je nám známo) s ním zatím nikdo nepracoval. Z tohoto důvodu test jeho validity pro českou společnost vynecháváme a zaměřujeme se na u nás rozšířené schéma EGP a nově navržené třídní schéma ESeC (k Wrightově třídnímu schématu srov. více Katrňák, 2005).

Budeme diskutovat, které z nich je vhodnějším explanačním nástrojem třídních nerovností a z nich plynoucích diferencí v životních výsledcích v současné české společnosti.

1.1 Co je EGP třídní schéma?

Ve druhé polovině sedmdesátých let minulého století Goldthorpe a Llewellyn (1977) představili sedmitřídní schéma pro Velkou Británii, které vytvořili agregací z kolapsované verze Hopeovy a Goldthorpeovy škály sociální „žádanosti“ profesí (Goldthorpe, Hope, 1974).⁴ O dva roky později Erikson, Goldthorpe a Portocarerová (1979) toto schéma rozšířili na devět tříd.⁵ Úpravu a zpřesnění schématu provedli o několik let později Goldthorpe a Payne (1986) a plnou verzi schématu, obsahujícího jedenáct tříd, včetně všech jeho „vnořených“ verzí (sedm tříd, pět tříd a tři třídy), do nichž lze plnou verzi podle účelů komparativní analýzy, množství a kvality empirických dat snadno transformovat, představili Erikson a Goldthorpe (1992) na začátku devadesátých let 20. století.

Původně Goldthorpe a Llewellyn (1977) a Erikson, Goldthorpe a Portocarerová (1979, 1983) definovali sociální třídy jako důsledek rozdílných pozic na trhu práce a v rámci vykonávané práce (*market and work situation*). Pozice na trhu práce diferencují populaci podle zdroje ekonomického příjmu. Indikují velikost a jistotu příjmu a možnosti další pracovní kariéry. Pozice v rámci vykonávané práce odkazují k organizační hierarchii – k vyšším, středním a nižším pozicím v rámci pracovního výkonu. Souvisí s autonomií při rozhodování, s pracovními pravomocemi a pracovním podřízením.

Na začátku devadesátých let minulého století Erikson a Goldthorpe (1992) vymezení třídního schématu zpřesňují: „cílem třídního

⁴ Tato část je přepracovanou a upravenou částí textu publikovaného v *Politologickém časopise* 12 (2005), č. 2, str. 164–180 pod názvem *Třídní analýza v současných kapitalistických společnostech: Erik Olim Wright a John Goldthorpe*.

⁵ Podle prvních písmen autorů se pro toto třídní schéma ujímá v mezinárodním kontextu zkratka EGP, později také CASMIN schéma (podle názvu projektu *Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations*) nebo také Erikson-Goldthorpe schéma. Ve Velké Británii je pro toto schéma rozšířený název Goldthorpeovo třídní schéma.

schématu je odlišit pozice na trhu práce a ve struktuře zaměstnanců, nebo bychom mohli přesněji říci diferencovat tyto pozice podle typu pracovní smlouvy, s níž jsou svázány“ (Erikson, Goldthorpe, 1992:37). Touto definicí Erikson a Goldthorpe zdůrazňují, že jejich schéma se týká pozic na trhu práce – jednotlivých zaměstnání, nikoliv osob, které tyto pozice obsazují – i když je při analýze a především popisu sociálních tříd a rozdílů mezi nimi v mnoha případech těžké vyhnout se konkrétním představitelům zaměstnaneckých pozic, dodávají k tomu Erikson a Goldthorpe. Třídní struktura tudíž není výsledkem agregace lidí v podobných zaměstnáních. Jedná se o strukturálně vymezené pozice, do nichž jsou lidé alokováni a v nichž jsou také zaměnitelní. Míra konstituce sociálních tříd v jejich rámci je potom otázkou pro empirické zkoumání.

Tabulka 1.1 ukazuje kompletní jedenáctitřídní EGP schéma. Každé třídě je přiřazena římská číslice, u některých tříd je tato číslice doplněna o abecední písmeno. Jak jsou jednotlivé pozice v rámci tohoto schématu odvozené?

Goldthorpe a jeho kolegové rozlišují tři základní třídní pozice. Podle toho, zdali člověk kupuje pracovní sílu, nabízí ji, nebo nedělá ani jedno z toho, rozlišují zaměstnavatele, zaměstnance a samostatně výdělečně činné. Většina zaměstnavatelů jsou dnes spíše organizace než jedinci a zaměstnanci se od sebe odlišují pracovními smlouvami, souvisejícími s typem práce, mírou autonomie při ní, velikostí ekonomického příjmu a zaměstnaneckými výhodami. Z tohoto důvodu se Goldthorpe a jeho spolupracovníci nespokojují pouze s těmito třemi pozicemi, ale v jejich rámci rozlišují další třídní pozice.

Zaměstnavatelé se dělí na velké a drobné. Velcí zaměstnavatelé jsou majitelé hotelů, obchodů, restaurací nebo menších podniků a firem (explicitně to nejsou představitelé kapitalistické elity nebo vlastníci velkých průmyslových podniků). Tvoří třídu I, jejich zastoupení je zde ovšem menšinové (5% až 10%). Drobní zaměstnavatelé se od velkých liší jednak počtem zaměstnanců – zaměstnávají spíše desítky než stovky pracovníků (třída IVa a IVc), nebo jsou úplně bez zaměstnanců (třída IVb a třída IVc) – a jednak podílem na vedení podniku. Zatímco velcí zaměstnavatelé se ve velké míře podílejí na manažerských a podnikatelských aktivitách, což odpovídá činností, které vykonávají manažeři zaměstnání u velkých korporací, kteří ještě navíc mají určitý

Tabulka 1.1. EGP třídní schéma

Třídní pozice	Popis	Typ pracovní smlouvy
I	Vysokoškolsky vzdělaní odborníci, vysocí státní úředníci a političtí činitelé; manažeři velkých průmyslových podniků; velkoburžoazie	Zaměstnavatelé nebo smlouva o služebním vztahu
II	Středoškolsky vzdělaní odborníci, nižší státní úředníci a političtí činitelé; vzdělaní technici; manažeři menších průmyslových podniků; nadřazení nemanuálně pracujících zaměstnanců	Smlouva o služebním vztahu
IIIa	Rutinní nemanuální zaměstnanci v administrativě a obchodu vyššího stupně; prodavači; zaměstnanci ve službách	Kombinace smlouvy o služebním vztahu a smlouvy o vykonávané práci
IIIb	Rutinní nemanuální zaměstnanci v obchodě a službách nižšího stupně	Kombinace smlouvy o služebním vztahu a smlouvy o vykonávané práci
IVa	Drobní vlastníci, umělci atd. se zaměstnanci	Zaměstnavatelé
IVb	Drobní vlastníci, umělci bez zaměstnanců	Samostatně výdělečně činní
IVc	Farmáři, maloročníci a ostatní samostatně výdělečně činní v primárním sektoru	Zaměstnavatelé nebo samostatně výdělečně činní
V	Polokvalifikovaní technici, dělníci mistři a předáci	Kombinace smlouvy o služebním vztahu a smlouvy o vykonávané práci
VI	Kvalifikovaní manuální pracovníci	Smlouva o vykonávané práci
VIIa	Polokvalifikovaní nebo nekvalifikovaní manuální pracovníci mimo primární sektor	Smlouva o vykonávané práci
VIIb	Zemědělci a jiní pracovníci v primárním sektoru	Smlouva o vykonávané práci

Pramen: Erikson, Goldthorpe (1992: 38)

podíl na vlastnictví firmy, i když ne natolik velký, aby byl zdrojem jejich moci, jako je tomu u velkých zaměstnavatelů, drobní podnikatelé tyto činnosti nevykonávají. Z tohoto důvodu mají velcí zaměstnavatelé blíže ke vzdělaným odborníkům a profesionálům (doktoři, zubaři, manažeři, ředitelé), kteří jsou ovšem na rozdíl od nich v zaměstnaneckém poměru, nebo jsou sice samostatně výdělečně činní, ale zaměstnávají pouze omezený počet pracovníků, než k drobným zaměstnavatelům (třída IVa).

Třídní pozici zaměstnanců odlišuje typ pracovní smlouvy, neboli vztah, který existuje mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Na jedné straně jsou pracovníci, kteří mají uzavřenou smlouvu o zastávané pozici. Jejich vztah k zaměstnavateli je „služební“. Na straně druhé jsou pracovníci, kteří mají uzavřenou smlouvu o vykonávané práci. Jejich vztah k zaměstnavateli je definován prostřednictvím „pracovního výkonu“.

První typ smlouvy je rozšířený ve vyšších patrech byrokratických organizací. Pracovníci s tímto typem smlouvy jsou odměňováni. Za zastávanou pozici berou plat, který je určen počtem hodin, jež stráví v zaměstnaneckém postavení. Jedná se o služební, neboli kompenzaci za službu ostatním členům společnosti. Služební je většinou spojené s dalšími výhodami a jistotami. Pracovníci s tímto typem smlouvy jsou do jisté míry autonomní ve svých rozhodnutích (nepracují pod přímým dohledem) a nejsou úplně lehce zaměnitelní (mají vyšší vzdělání či odborné znalosti). S nadsázkou by se dalo říci, že tento typ smlouvy najdeme u člověka, který je finančně odměňován za to, že zastává určitou pozici a nikoliv za to, že vykonává určitou práci. Z hlediska organizace se od takového člověka očekává, že bude samostatný, diskrétní, morální a loajální k organizaci, již reprezentuje. Vedení organizace se nemůže spoléhat na přímou kontrolu takového zaměstnance a ani neočekává, že zaměstnanec na tomto postě bude jednat až na základě sankcí ze strany zaměstnavatele. Z tohoto důvodu zaměstnavatel volí tento typ pracovní smlouvy (Goldthorpe, 2000a).

Druhý typ smlouvy je charakteristický pro manuálně pracující. Tito zaměstnanci pobírají mzdu za vykonanou práci. Obecně od nich není vyžadováno specifické expertní vědění, které by nebylo v krátké době osvojitelné, což znamená, že jsou poměrně snadno zaměnitelní. Jejich ekonomický příjem je obvykle limitován hranicemi jejich fyzických

možností. Většinou pracují pod dohledem někoho jiného a autonomie jejich pravomocí je stejně omezená jako jistota jejich pracovní smlouvy. Zaměstnavatel navíc očekává, že budou plnit jeho zadání a požadavky, a proto volí tento typ pracovní smlouvy, který počítá s velikostí odvedené práce a umožňuje finančně sankcionovat její případné nedodržení (Goldthorpe, 2000a).

Smlouvou o služebním vztahu se vyznačují všichni odborníci, manažeři, vzdělaní technici a úředníci. Obvykle podle stupně vzdělání, míry rozhodovací odpovědnosti a velikosti platu lze pak mezi nimi ještě rozlišit vyšší třídu (třída I) a nižší třídu (třída II). Smlouvou o vykonávané práci se vyznačují všichni dělníci. Podle sektorů je lze rozdělit na dělníky pracující v průmyslu a v zemědělství. Kvalifikovaní dělníci v průmyslu tvoří samostatnou třídu (třída VI). Od zbylých tříd (třída nekvalifikovaných dělníků VIIa a třída dělníků v zemědělství VIIb), se odlišují velikostí příjmu, jistotou práce a mírou autonomie.

Mezi těmito třídami existují pozice, jejichž představitelé jsou sice v zaměstnaneckém postavení, jejich typ pracovní smlouvy je ovšem kombinací smlouvy o služebním vztahu a smlouvy o vykonávané práci. Jejich finanční příjem obsahuje dvě složky: plat, který je smluvně dán, a mzdu, která je vázána na pracovní výkon. Patří sem rutinní nemanuální pracovníci (v obchodě, v administrativě a ve službách). Podle velikosti příjmu a odbornosti se dělí na vyšší (třída IIIa), tyto pozice zastávají většinou muži, a nižší (třída IIIb), které zastávají většinou ženy (pracovními podmínkami se tato třída příliš neliší od nekvalifikovaných manuálních dělníků). Dále sem patří polokvalifikovaní technici a dělníci mistři (třída V). Zvláště u nich je pro organizace těžké stanovit, zdali mají být ve služebním poměru, nebo mají být odměňováni na základě odvedené práce. Většinou ovšem bývají ve služebním poměru a tím se odlišují od dělníků (třídy VI a VII).

Lidé, kteří nejsou ani zaměstnavatelé, ani zaměstnanci, spadají do kategorie samostatně výdělečně činných. Podle sektorů (odvětví) buď podnikají v průmyslu (třída IVb) nebo v zemědělství (třída IVc). Samostatně výdělečně činní v zemědělství (třída IVc) a zemědělní dělníci (třída VIIb) se liší tím, že ti první jsou vlastníci a ti druzí jsou v zaměstnaneckém postavení. S ohledem na vlastnictví půdy, organizaci zemědělské produkce vázanou na rodinu a zdroj příjmu je jejich třídní rozlišení podle Goldthorpea a jeho kolegů nezbytné.

I když římské číslice u EGP vyvolávají představu třídní hierarchie, nejedná se o hierarchickou strukturu. Třídy lze uspořádat pouze na základě vnějších kritérií (nelze použít ta kritéria, která třídy generují, protože jsou jejich součástí – analyticky odlišují jednu třídu od druhé). EGP můžeme uspořádat do tří od sebe vertikálně odlišitelných bloků, které ve větší nebo menší míře odpovídají třídnímu uspořádání, jež vznikne na základě prestiže jednotlivých zaměstnání nebo velikosti socioekonomického statusu představitelů třídních pozic. Přerušovaná čára v tabulce 1.1 odděluje od sebe tyto hierarchicky uspořádané bloky.

Nevýše posazený blok je složen z tříd I a II. Jedná se o třídy služeb – tzv. salariát, který charakterizuje smlouva o služebním vztahu k zaměstnavateli. Reprezentanti těchto tříd mají nejvyšší ekonomické příjmy, charakterizuje je jistota pracovní smlouvy, kariérní růst a také výhody ze strany zaměstnavatelů. Oproti představitelům ostatních tříd mají také vyšší životní šance, které nejsou primárně dány jejich (v průměru) vyššími výdělky, ale koexistencí třech prvků, jež jsou (latentní nebo explicitní) součástí jejich smlouvy se zaměstnavatelem. Za prvé: ekonomický příjem salariátu se nemění podle velikosti odvedené práce. Za druhé: ekonomický příjem salariátu se výrazně nesnižuje v případě přerušování pracovní činnosti (nemoc, úraz, nezaměstnanost). A za třetí: ekonomický příjem salariátu přímo úměrně roste s věkem (zaměstnaneckou kariérou) jeho reprezentantů (příjmový vrchol obvykle nastává na sklonku pracovní kariéry).

Nejnižší posazený blok reprezentuje dělnická třída. Charakteristická je pro ni smlouva se zaměstnavatelem o vykonávané práci. Tato smlouva je obvykle krátkodobá. Příslušníci této třídy vydělávají v průměru méně než reprezentanti salariátu. Jejich příjem variiuje podle odvedené práce, mají přesně stanovený mzdový strop, v případě pracovní neschopnosti nemají podobné výhody od zaměstnavatele jako představitelé salariátu, a vrcholem jejich příjmové kariéry je obvykle třicátý rok jejich života.

Třídy nacházející se mezi těmito dvěma bloky jsou mezilehlé třídy. Pro jejich představitele je charakteristické, že je nelze na základě pracovní smlouvy zařadit ani do salariátu, ani do dělnické třídy. Jejich mezilehlost je dána nejednoznačností jejich pracovního kontraktu, nikoliv tím, že by se nacházely uprostřed vertikálně uspořádaných třídních pozic. Reprezentanty těchto tříd charakterizuje vyšší ekono-

mická a sociální nejistota než představitele jiných tříd, nicméně jejich možnosti akumulace ekonomického kapitálu na trhu práce jsou větší, stejně jako opora v něm při reprodukci třídního postavení z jedné generace na druhou.

Protože EGP schéma jako celek není ordinální škála, je poněkud problematické určit v jeho rámci vzestupnou a sestupnou sociální mobilitu. Když Goldthorpe a jeho spolupracovníci hovoří o vzestupné sociální mobilitě, hovoří o pohybu do tříd I a II z ostatních tříd. Za sestupnou sociální mobilitu považují opačný pohyb, z tříd I a II do všech ostatních tříd.

Použití Goldthorpeova schématu v empirickém výzkumu je poměrně jednoduché. K určení třídní pozice člověka musíme znát jednak jeho aktuální zaměstnání (je dáno obsahem práce, tedy způsobem, jak si obstarává prostředky k obživě), dále zdali se jedná o zaměstnavatele, samostatně výdělečně činného nebo zaměstnance a dále velikost jeho pravomocí (indikovaných počtem podřízených pracovníků), souvisejících s jeho postavením v rámci organizační hierarchie. Pro každou zemi⁶ pak lze na základě těchto kritérií zkonstruovat kontingenční tabulku, v níž každé pole přináší k určité třídní pozici. Třídy EGP schématu vznikají jako agregáty těchto tabulkových polí. Algoritmus pro agregaci není ovšem pro každou zemi, pro níž EGP konstruujeme, stejný. Stejně pozice se v jednotlivých zemích mohou lišit jak typem pracovní smlouvy, tak velikostí pravomocí, které na ně připadají.

Pro účely komparativního výzkumu se plně jedenáctitřídní EGP schéma upravuje. Existuje jeho sedmitřídní, pětitřídní a trojtřídní verze, přičemž každá jednodušší verze je „vnořena“ do předchozí, detailnější verze. Tabulka 1.2 ukazuje jednotlivé verze a způsob jejich konstrukce. Sedmitřídní verze vznikne sloučením tříd I a II (označení třída služeb), tříd IVa a IVb (označení drobní podnikatelé) a tříd V a VI (označení kvalifikovaní dělníci). Doplněním třídy služeb o rutinní nemanuální pracovníky (dostaneme bílé límečky) a soukromníků v zemědělství o zaměstnance v zemědělství (označení zemědělci) vytvoříme pětitřídní verzi. Když u této verze sloučíme bílé límečky a drobné podnikatele,

⁶ Goldthorpe se svým týmem navrhuje konstruovat EGP schéma pro každý národní stát zvláště, protože ustavování třídní struktury souvisí s procesy, které jsou omezené hranicemi národních států (industrializace, urbanizace, demografické změny).

třídu zemědělců ponecháme a sloučíme kvalifikované a nekvalifikované dělníky, vytvoříme trojtřídní schéma, které je složeno z nemanuálních pracovníků, zemědělců a manuálních pracovníků.

Tabulka 1.2. Plná a redukované verze EGP třídního schématu

Plná verze	Verze 7 tříd		Verze 5 tříd		Verze 3 třídy
I	I+II	Třída služeb	I-III	Bílé límečky	Nemanuální pracovníci
II					
IIIa	III	Rutinní nemanuálové	IVa+b	Drobní podnikatelé	
IIIb					
IVa	IVa+b	Drobní podnikatelé	IVc-VIIb	Zemědělci	Zemědělci
IVb					
IVc	IVc	Zemědělci			
V	V+VI	Kvalifikovaní dělníci	V+VI	Kvalifikovaní dělníci	Manuální pracovníci
VI					
VIIa	VIIa	Nekvalifikovaní dělníci	VIIa	Nekvalifikovaní dělníci	
VIIb	VIIb	Zaměstnanci v zemědělství			

Pramen: Erikson, Goldthorpe (1992: 39)

1.2. Co je třídní schéma ESeC?

I když je EGP klasifikace dodnes používána v mnoha evropských zemích, v průběhu prvního desetiletí 21. století rostou požadavky buď na její revizi, nebo na vytvoření aktuální alternativy k ní. Tohoto úkolu se mezi lety 2002 až 2004 zhostil badatelský tým pod vedením britských sociologů Davida Roseho a Erica Harrisona, složený ze sociálně stratifikačních výzkumníků z vybraných zemí EU (srov. Rose, Harrison, 2010). Pod hlavičkou Eurostatu vyvinuli třídní schéma, které je připraveno pro popis a komparaci zaměstnaneckých struktur napříč evropskými zeměmi (EGP bylo primárně navrženo pro zaměstnaneckou strukturu Velké Británie) a je aktualizováno pro současné trhy práce (EGP

bylo vyvinuto na konci sedmdesátých let minulého století), o čemž svědčí i jeho připravenost pro ISCO08.⁷ Název schématu je Evropská socioekonomická klasifikace (zkratka ESeC – *European Socioeconomic Classification*) a vychází ze stejné ideje jako EGP.⁸ Pozice na trhu práce jsou v evropských zemích základem sociálních nerovností a životních šancí. Zaměstnaní (postavení na trhu práce) jsou indikátorem těchto nerovností a šancí, proto zaměstnanecká struktura tvoří páteř sociální stratifikace (Rose, Harrison, Pevalin, 2010). Shluky podobných pozic na trhu práce formují sociální třídy. Jejich reprezentanti mají přístup ke stejným zdrojům a musejí čelit stejným omezením. Pracovní pozice tedy není v rámci ESeC primárně definována ekonomickým příjmem nebo vzděláním jejího představitele, ale především vztahem ostatních pozic (a jejich reprezentantů) k ní. Sociální třída tak určuje nejen možnosti a chování svých představitelů (co mohou), ale především stanovuje, jak k ní reprezentanti jiných sociálních tříd přistupují (v jakém vztahu je k jiným sociálním třídám).

ESeC konceptuálně vychází z EGP třídního schématu. Jeho základem jsou rovněž tři sociální třídy: *zaměstnavatelé, samostatně výdělečně činní a zaměstnanci*. K tomu ESeC přidává čtvrtou třídu, již jsou *exkludováni* – lidé, kteří vypadli z trhu práce, protože nepracují (nikoliv záměrně) nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní.⁹

Začneme zaměstnanci, kteří tvoří 90 % populace na trhu práce v zemích EU (Rose, Harrison, Pevalin, 2010). V rámci ESeCu se rozdělují dle dvou kritérií: postavení na trhu práce (*labour market situation*) a postavení v práci (*work situation*). Postavení na trhu práce odkazuje k ekonomickým jistotám, pracovním vyhlídkám a kariéernímu postu-

⁷ ISCO (*International Standard Classification of Occupations* – Mezinárodní standardizovaná klasifikace zaměstnání) vyvinul Mezinárodní úřad práce v Ženevě. Nejprve v roce 1958 a pak vždy po dvaceti letech (1968, 1988 a 2008) vydal úpravu této klasifikace s ohledem na proměny zaměstnanecké struktury v evropských zemích (více k tomu srov. ILO, 1968; 1990; 2008).

⁸ Internetová stránka ke schématu: www.iser.essex.ac.uk/research/eseec.

⁹ Je známo, že lidé mimo trh práce jako studující, ženy na mateřské dovolené, důchodci, nezaměstnaní nejsou součástí třídního schématu EGP, protože nemají uzavřenou pracovní smlouvu. Otázkou ovšem je, zdali by tito lidé měli nebo neměli být součástí třídní struktury a jak s nimi vůbec v rámci třídní analýzy zacházet (více k tomuto srov. Katrňák, 2005).

pu. Postavení v práci odkazuje k pravomocem, autonomii při práci a zodpovědnosti za ni. Tato dvě kritéria jsou zohledněna v typech pracovních smluv zaměstnanců, které jsou vázány k pozicím, které obsazují.

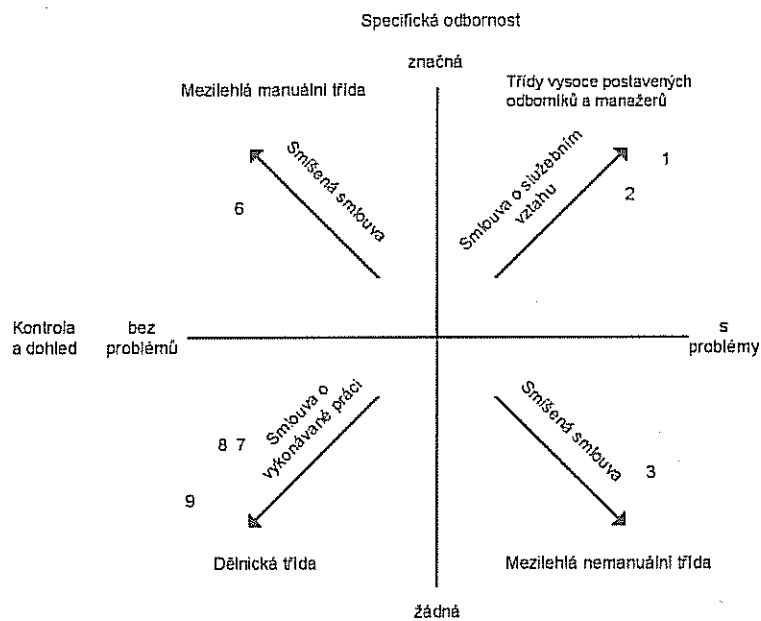
Autoři ESeCu, stejně jako autoři EGP, rozlišují u zaměstnanců smlouvu o vykonávané práci a smlouvu o služebním vztahu.¹⁰ Jedná se o způsob řešení problémů spojených se zaměstnáváním lidí (Goldthorpe, 2000a). Zaměstnavatelé jednak reagují na problém kontroly zaměstnanců a jednak oceňují míru jejich specifických znalostí k výkonu práce (vzdělání, schopnosti, kompetence, odbornost). U nemanuálních pozic je problém kontroly a dohledu značný, protože objem a kvalita práce, stejně jako její časové vymezení, nejsou pro reprezentanty těchto pozic přesně dané. U manuálně pracujících je naopak zadání práce, její množství a časové vymezení jednoznačně dané. Jedná se většinou o standardizované úkony. Dohled nad takovou prací je pak bez větších problémů. Oproti lidem v manuálních pozicích nejsou lidé v pozicích nemanuálních lehce zaměnitelní. Obsazení nemanuálních pozic předpokládá kompetence, odborné znalosti a vzdělání.

Tam, kde je pracovní výkon lehce kontrolovatelný a kde není vyžadováno vědění a specifické znalosti k výkonu práce, je typická smlouva o vykonávané práci. Smlouva o služebním vztahu je rozšířená pro pozice, kde je pracovní výkon spojen s osobní zodpovědností člověka. Kontrola ve formě hmatatelných výsledků vzniklých v jasně daném časovém horizontu je v takovém případě obtížná. Obsazení těchto pozic vyžaduje vzdělání a kvalifikaci. Smlouvy o vykonávané práci jsou obvykle navrženy na kratší dobu oproti smlouvám o služebním vztahu a nejsou spojené se specifickými zaměstnaneckými benefity a jistotami. V případě smlouvy o služebním vztahu by měla existovat vysoká loajalita zaměstnance k zaměstnavateli. Zaměstnanec by se měl na základě takové smlouvy se zaměstnavatelem identifikovat. Reprezentant takové pozice je zodpovědný, samostatný, pracovně svědomitý a ukázněný. V případě smlouvy o vykonávané práci se nepředpokládá identifikace zaměstnance se zaměstnavatelem. Zaměstnanec na takové pozici plní především zadané úkoly v předem stanoveném časovém horizontu.

¹⁰ Jedná se o ideálně typické příklady pracovních smluv. V realitě vždy najdeme větší či menší odchylky od nich.

Třetí typ smlouvy je kombinací obou předchozích smluv. Jedná se o typ smlouvy, která propojuje prvky služebního vztahu a smlouvy o vykonávané práci. Obrázek 1.1 se skládá z vodorovné osy, demonstrující problém kontroly zaměstnanců, a osy svislé, ukazující velikost odborných znalostí nezbytných pro obsazení zaměstnanecké pozice. Na pravý horní kvadrant (problematická kontrola a dohled, vysoké vzdělání) připadá smlouva o služebním vztahu a nejvyšší třídy ESeC 1 a 2. Na protilehlý levý dolní kvadrant (práce lehce kontrolovatelná a nízká specifická odbornost) připadá smlouva o vykonávané práci a nejnižší postavené třídy ESeC 7, 8 a 9. Na zbylé kvadranty připadají smíšené smlouvy a třída buď mezilehlá manuální (třída 6, kde problém s kontrolou práce neexistuje a přitom jsou k práci nezbytné odborné znalosti) nebo třída mezilehlá nemanuální (třída 3, kde je kontrola

Obr. 1.1. Problém kontroly a dohledu nad prací, specifická odbornost a sociální třídy zaměstnanců ESeC



Pramen: Rose, Harrison, Pevalin (2010: 12)

pracovních výsledků problematická, přitom ale k výkonu práce nejsou zapotřebí specifické odborné znalosti).

Zaměstnavatelé a samostatně výdělečně činní jsou oproti zaměstnancům v zemích EU v drtivé menšině. V rámci ESeC se zaměstnavatelé dělí na velké a drobné – podle toho, zda pouze delegují úkoly na jiné (velcí) nebo zda tyto úkoly také provádějí (drobní). Drobní zaměstnavatelé se pak podle postavení na trhu práce a míry jejich autority při práci rozdělují na odborně vyšší a nižší. Totéž rozdělení platí také pro skupinu samostatně výdělečně činných.

Poslední třídou v rámci ESeCu jsou nedobrovolně exkludovaní z trhu (placené) práce. Jedná se o dlouhodobě nezaměstnané, kteří hledají práci, ale nemohou ji najít.

Tabulka 1.3. popisuje deset tříd ESeCu. Pro každou třídu je vymezena jedna arabská číslice. Nejedná se o hierarchickou strukturu. Rozdíly mezi třídami jsou především kvalitativního charakteru. Nicméně zohledníme-li výši a jistotu ekonomického příjmu, třídy 1 a 2 (salariať) dominují nad třídami 3, 6, 7, 8 a 9, konstatují Rose, Harrison a Pevalin (2010).

Třídu 1 (vyšší salariať) dohromady s velkými zaměstnavateli, kteří jsou zde ovšem v drtivé menšině, tvoří pozice, k jejichž obsazení je nezbytné vysokoškolské vzdělání (značné odborné znalosti). Práce v těchto pozicích je spojena s rozhodovacími pravomocemi (ředitelé, manažeři, vedoucí ve státní službě) a osobní zodpovědností za ni (právníci, lékaři, vědci, vysoce kvalifikovaní učitelé, inženýři). Třídu 2 (nižší salariať) tvoří zaměstnanecké pozice, k jejichž obsazení nejsou potřeba tak vysoké odborné znalosti jako ve třídě 1 (lidé na těchto pozicích jsou pak snadněji nahraditelní). Jedná se o pozice v oblasti vzdělávání, sociální práce a zdravotnictví (např. učitelé ve školách, sociální pracovníci, zdravotní sestry, pracovníci ve zdravotních pomocných zařízeních). V případě, že třídu 1 a 2 tvoří zaměstnanci, vyznačují se služebním vztahem se zaměstnavatelem. Jsou oceňováni za obsazení pozice, za výkon práce, k níž mají kvalifikaci, za zodpovědnost za práci a loajalitu k zaměstnavateli. V případě, že se jedná o samostatně výdělečně činné odborníky, jsou také součástí třídy 1 nebo 2 (záleží na velikosti jejich kvalifikace a vzdělání). Ti, i když samostatně výdělečně činní, mají podle autorů ESeCu na trhu práce blíže ke vzdělaným zaměstnancům, než k samostatně výdělečně činným bez odborné kvalifikace.

Třídy 3 (vyšší bílé límce) a 6 (vyšší modré límce) jsou shluky mezilehlých zaměstnaneckých pozic, nacházejících se mezi salariátem a dělnickými třídami. Obě tyto třídy obsahují prvky služebního vztahu a zároveň prvky smluv o vykonávané práci. V případě třídy 3 zaměstnavatelé smíšenou pracovní smlouvou řeší problém kontroly práce (nikoliv velikost odborných znalostí), v případě třídy 6 reagují na potřebu odborných znalostí (nikoliv na problém kontroly práce). Ve třídě 3 se jedná především o úřednické pozice v rámci formálních organizací (kancelářské a sekretářské práce), ve třídě 6 se jedná o technické pozice (technici kontrolních přístrojů a elektroniky, servisní technici) nezbytné pro aplikaci firemních produktů zákazníkům. K obsazení pozice v rámci třídy 3 není nezbytné specifické vědění, výsledky práce však nejsou hmatatelné a časově vymezené, a proto ani lehce kontrolovatelné. K obsazení pozic v rámci třídy 6 je oproti pozicím ve třídě 3 nezbytné specifické vědění (obvykle technického zaměření), nicméně pracovní výsledky jsou zde snadněji kontrolovatelné, protože jsou hmatatelné a časově vymezené. V žádné z těchto tříd neexistují příliš velké vyhlídky pro kariérní postup. Zaměstnanci ve třídě 3 musejí především efektivně jednat podle byrokratických pravidel, bez větší možnosti vlastního úsudku. Oproti tomu se zaměstnanci ve třídě 6 spoléhají na své znalosti. Náplň a směřování své práce ovšem výrazněji neovlivňují a odvedenou práci zaměstnavateli předkládají v podobě kvantitativního výčtu odpracovaných úkonů.

Třídy 4 a 5 nejsou zaměstnanecké pozice, ale tvoří je samostatně výdělečně činní (jedná se o drobné podnikatele/soukromníky), pro které není typická pracovní smlouva se zaměstnavatelem. Pokud se drobní zaměstnavatelé nebo samostatně výdělečně činní žijí vysoce odbornou prací, spadají do stejné třídy (1 nebo 2) jako zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci a potřebují k ní vzdělání. Do třídy 4 pak patří všechny samostatné činnosti prováděné bez odborných znalostí, které nesouvisí s primárním sektorem. A třída 5 zahrnuje samostatně výdělečně činné a drobné zaměstnavatele v zemědělství, rybolovu a lesnictví. Z hlediska empirické identifikace samostatně výdělečně činní jsou bez zaměstnanců, drobní zaměstnavatelé jsou vymezeni jedním až devíti zaměstnanci a mezi velké zaměstnavatele řadíme ty s deseti a více zaměstnanci.

Třídy 7 a 8 (nižší bílé límce a kvalifikovaní manuálové) se vyznačují modifikovanou smlouvou o vykonávané práci. Pro obsazení pozic

Tabulka 1.3. Evropská socio-ekonomická klasifikace (ESeC třídní schéma)

Třída ESeC	Název	Typ pracovní smlouvy
1	Velcí zaměstnavatelé, odborná, administrativní a manažerská zaměstnání, kde je vyžadováno vysoké vzdělání	Služební vztah
2	Odborná, administrativní a manažerská zaměstnání, kde je vyžadováno střední vzdělání a zaměstnání vyšších techniků a vedoucích	Služební vztah (modifikovaný)
3	Mezilehlé pozice	Bílé límce vyššího stupně
4	Drobní zaměstnavatelé a soukromí podnikatelé (mimo zemědělství, atd.)	Nepoužitelné
5	Soukromí podnikatelé (v zemědělství, atd.)	Nepoužitelné
6	Zaměstnání nižších vedoucích a techniků	Modré límce vyššího stupně
7	Nižší zaměstnanecké pozice ve službách, prodeji a administrativě	Bílé límce nižšího stupně
8	Nižší zaměstnanecké pozice technického zaměření	Kvalifikovaní manuální pracovníci
9	Zaměstnání rutinních úkonů	Polokvalifikovaní a nekvalifikovaní manuální pracovníci
10	Nikdy nepracující a dlouhodobě nezaměstnaní	Nepoužitelné

Pramen: Rose, Harrison, Pevalin (2010: 13)

v rámci těchto tříd je nezbytná jistá úroveň odborné zručnosti a kontrola výsledků práce rovněž není bezproblémová. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé upravují smlouvy o vykonávané práci pro adepty na tyto pozice. Třidu 7 tvoří nižší pozice ve službách, prodeji a administrativě. Jedná se o nejnižší postavené nemanuálně pracující, jako jsou prodavači, obchodníci, pracovníci v oblasti péče o zákazníky, úřednice u přepážek, dispečerů. Třidu 8 tvoří „dělnická aristokracie“. Typickými zaměstnáními ve třídě 8 jsou pěstitelé a chovatelé, horníci, zedníci, kováři, mechanici, opraváři či instalatéři.

Třída 9 (polokvalifikovaní nebo nekvalifikovaní manuálové) se vyznačuje „čistou“ smlouvou o vykonávané práci. Dohled nad pracovními úkony je v tomto případě bezproblémový a specifickou odborností nebo zručností k obsazení těchto pozic zaměstnavatel nevyžaduje. Reprezentanti těchto pozic musejí především plnit zadané úkoly v jasně vymezeném časovém rámci. Pokud k tomu nedochází, jsou lehce zaměnitelní, aniž by došlo k vážné trhlině ve výrobním procesu. Typickými zaměstnáními třídy 9 jsou pomocní montážní a manipulační dělníci, obsluhovači strojů, baliči, řidiči, pouliční prodavači, uklízečky nebo vrátní.

Do třídy 10 spadají všichni, kteří usilují mít placenou práci, ale nemají ji (nikdy zatím nepracovali nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní). Tuto třídu však není nezbytné do ESeCu zařazovat. V takovém případě lze třídní pozici dlouhodobě nezaměstnaných odvodit z jejich posledního zaměstnání a třídní pozici nikdy nepracujících z pozice přednosti domácnosti, v níž se nacházejí. Pokud s třídou 10 analytici přesto pracují, měly by ji tvořit pouze ženy v domácnosti, které nikdy nepracovaly, zatím nepracující prezenční studující a dlouhodobě nezaměstnaní (šest a více měsíců je podle autorů ESeCu hraničním kritériem). Zbývá lidem bez práce, jimiž jsou krátkodobě nezaměstnaní, důchodci, invalidní důchodci, lidé v rekvalifikačních kurzech, je pro účely pokrytí populace třídním schématem ESeC vhodnější klasifikovat do tříd na základě jejich posledního placeného zaměstnání.¹¹

Základních 10 tříd ESeCu lze kolapsovat na verzi 6, 5 a 3 třídy – záleží na empirické obsazenosti jednotlivých kategorií a cíli, k němuž třídní schéma používáme (Rose, Harrison, Pevalín, 2010). Slučování

¹¹ Podrobnější charakteristika jednotlivých sociálních tříd ESeC viz Apendix 1.

tříd je navrženo tak, aby základní rozdělení na zaměstnavatele, samostatně výdělečně činné a zaměstnance nebylo narušeno (s výjimkou verze 3 třídy, kde jsou samostatní přiřazeni k zaměstnancům; srov. tabulku 1.4). Verze 6 tříd obsahuje salariát (sloučení vyššího a nižšího salariátu), mezilehlé pozice zaměstnanců (sloučení bílých a modrých límců vyššího stupně), drobné zaměstnavatele a samostatné (sloučení těchto pozic v jednu) a zbylé třídy 7, 8 a 9. Ve verzi 5 tříd jsou navíc sloučeny pozice 8 a 9 – vzniká tak třída nižších technických a manuálních zaměstnání. A verze 3 třídy obsahuje salariát (třídy 1 + 2), mezilehlé třídy (třídy 3 + 4 + 5 + 6) a dělnickou třídu (třídy 7 + 8 + 9). Třída 10 (exkludovaní z trhu práce) ke každé verzi ESeC třídního schématu tvoří dodatečnou kategorii, která může být jeho součástí (záleží na analytických cílech výzkumu).

Tabulka 1.4. Úprava ESeC tříd z verze 10 na verzi 6, 5 a 3 třídy

ESeC třídy	verze 10 tříd	verze 6 tříd	verze 5 tříd	verze 3 třídy
Vyšší salariát	1	1+2	1+2	1+2
Nižší salariát	2			
Bílé límce vyššího stupně	3	3+6	3+6	3+4+5+6
Drobná buržoazie nebo nezávislí	4	4+5	4+5	
Drobná buržoazie nebo nezávislí	5			
Modré límce vyššího stupně	6			
Bílé límce nižšího stupně	7	7	7	7+8+9
Kvalifikovaní manuální pracovníci	8	8	8+9	
Polokvalif. a nekvalif. manuální pracovníci	9	9		
Nezaměstnaní	(10)	(10)	(10)	(10)

Pramen: Rose, Harrison, Pevalín (2010: 21)

1.3. Český trh práce optikou EGP a ESeC

Součástí EGP třídního schématu není návod, jak je operacionalizovat. Jeho autoři třídní schéma sice konceptuálně zdůvodnili, nicméně nepřipravili algoritmus, podle něhož by bylo možné empirickou realitu k EGP třídám přiřazovat. Schéma vzniklo v době, kdy v národních státech nebyla ještě etablována jednotná klasifikace zaměstnání (viz Erikson, Goldthorpe, 1992). Teprve v polovině devadesátých let minulého století Ganzeboom a Treiman (1996) operacionalizovali EGP do měřitelných indikátorů a připravili algoritmus, jak na základě standardizovaného ISCO88 a několika dodatečných otázek, týkajících se zaměstnaneckého postavení, EGP třídy empiricky identifikovat. Dnes sice tento algoritmus většina sociálních badatelů sdílí, nicméně existují jeho národní varianty a odchylky. Ve srovnání s tím má ESeC jednoznačnou operacionální definici, která vznikala dohromady s jeho konceptuálním zdůvodněním. Tento algoritmus je standardizován pro většinu evropských zemí. Ganzeboomova a Treimanova EGP operacionalizace vychází ze čtyřmístného ISCO88, operacionalizace ESeCu vychází z trojmístného ISCO88 a navíc ji lze použít také pro ISCO08. To favorizuje ESeC před EGP, jelikož kódování zaměstnání podle trojmístného ISCO88 nebo ISCO08 by nemělo vyžadovat od kodérů takové znalosti, jako podle čtyřmístného ISCO88 (chybovost špatného zařazení práce je v tomto případě menší) a v již sebraných datech by mělo být trojmístné ISCO88 snadněji dostupné než čtyřmístné.

Data, s nimiž budeme v této kapitole pracovat, pocházejí ze šetření *Třídní struktura a sociální mobilita (TSSM)*. Jedná se o kvótní výběr realizovaný během září a října roku 2009 v České republice (více k tomu srov. Appendix 2).¹² Velikost původního vzorku je 3006 respondentů. Ekonomicky aktivních lidí, u nichž byla identifikována třídní pozice, je v souboru 1797. EGP třídní schéma jsme operacionalizovali pomocí Ganzeboom-Treiman algoritmu¹³ a ESeC třídní schéma pomocí algoritmu navrženého jeho autory.¹⁴ Jelikož ani v jednom schématu nebyly

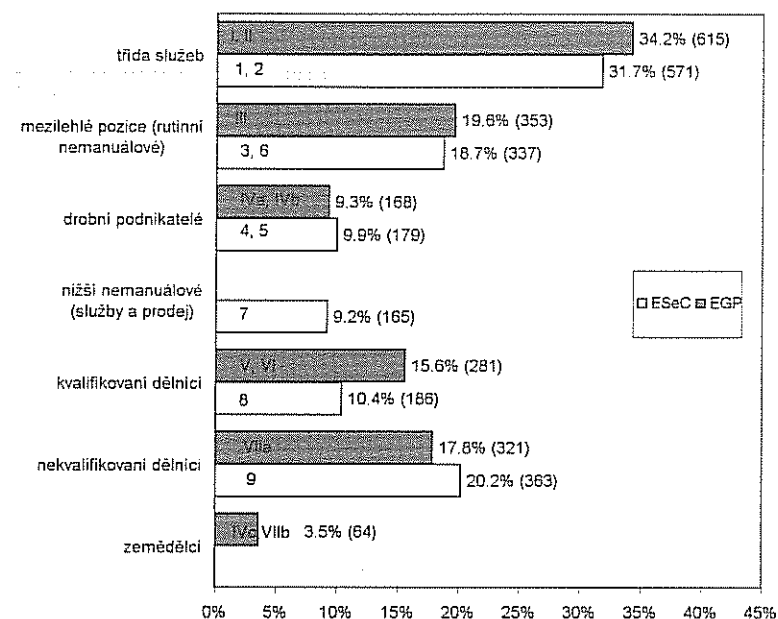
¹² Šetření realizovala výzkumná agentura Augur Consulting.

¹³ V podobě SPSS syntaxe je tento algoritmus dostupný na internetových stránkách Harryho Ganzebooma: <http://home.fsw.vu.nl/hbg.ganzeboom/index.htm>.

¹⁴ SPSS syntax je dostupný zde: <http://www.iser.essex.ac.uk/research/esec/matrices->

všechny třídy dostatečně empiricky zastoupeny, rozhodli jsme se testovat šestitřídní variantu obou schémat.¹⁵ Nejprve jsme plnou verzi EGP redukovali na sedm tříd podle tabulky 1.2. V sedmitřídní verzi EGP jsme poté podle návodu na vytvoření pětitřídní verze sloučili zemědělců a zaměstnance v zemědělství (třídy IVc a VIIb), čímž jsme dostali šest sociálních tříd EGP. Úpravu plné verze ESeCu na šestitřídní verzi jsme provedli podle tabulky 1.4. Graf 1.1 ukazuje podíl respondentů v těchto třídách EGP a ESeC v České republice v roce 2009 (v závorce

Graf 1.1. Podíl respondentů v sociálních třídách EGP a ESeC (verze 6 tříd)



and-syntax. Stata syntax je dostupný zde: http://www.mzes.uni-mannheim.de/download/ESeC_full_version_for_ESS.do.

¹⁵ Je známo, že Goldthorpe a jeho spolupracovníci nikdy plnou verzi EGP v empirickém výzkumu nepoužili. Nejčastěji používaná verze jejich schématu je sedmi nebo pětitřídní, či jejich národní obměny (více k tomu srov. Erikson, Goldthorpe, 1992; Evans, 1992; Breen, 2004).

za každým sloupcem grafu je uveden absolutní počet respondentů, uvnitř sloupců jsou třídy plných verzí obou schémat, z nichž šestitřídní schémata vznikla). Zastoupení respondentů v prvních třech třídách je u obou schémat prakticky totožné. Více jak třetina respondentů tvoří třídu služeb, necelá pětina z nich připadá na mezilehlé nemanuální rutinní pozice a asi desetina respondentů utváří třídu drobných podnikatelů. Třída nižších nemanuálů především v obchodě a službách je součástí pouze ESeCu, součástí EGP je pouze třída zemědělců. Kvalifikovaným dělníkům EGP oproti ESeCu straní, v ESeCu jsou mírně nadreprezentováni nekvalifikovaní či polokvalifikovaní dělníci ve srovnání s EGP.

Čím jsou dány tyto rozdíly? Samozřejmě tím, že počet třídních pozic a jejich kolapsování do šestitřídních verzí obou schémat je odlišné. V rámci obou šestitřídních schémat máme jednu specifickou třídu (v EGP jsou to zemědělci, v ESeCu nižší nemanuálové v obchodu a službách). Respondenti z těchto tříd musejí být pak umístěni v rámci každého schématu do jiné sociální třídy. Tabulka 1.5 demonstruje, jak jsou rozloženi respondenti z tříd EGP do tříd ESeC a naopak: respondenti z tříd ESeC do tříd EGP (první část tabulky ukazuje řádkové relativní četnosti a druhá část tabulky sloupcové relativní četnosti). Třídy služeb, drobných podnikatelů a nekvalifikovaných dělníků jsou v rámci obou schémat konsistentní. Mezi zbylými, stejně označenými třídami, jimiž jsou mezilehlé pozice a kvalifikovaní dělníci, však existují rozdíly. Mezilehlé pozice v rámci EGP jsou v ESeCu děleny jednak na mezilehlé pozice (52 %) a nižší nemanuální pozice (36 %). V rámci ESeCu jsou mezilehlé pozice v EGP třídním schématu rozděleny na mezilehlé pozice (55 %), třídu služeb (22 %) a kvalifikované dělníky (15 %). Kvalifikovaní dělníci v EGP jsou v rámci ESeCu děleni na mezilehlé pozice (18 %), kvalifikované dělníky (48 %) a nekvalifikované dělníky (26 %). Kvalifikovaní dělníci v ESeCu jsou EGP schématem přiřazeni ovšem především ke kvalifikovaným dělníkům (71 %). Jedinou třídou v EGP jsou zemědělci, kterou ESeC nejčastěji zařazuje mezi nekvalifikované dělníky. U ESeCu je jedinečná třída nižších nemanuálů, kterou EGP přiřazuje převážně do mezilehlých pozic.

Tabulka 1.5. Podíl respondentů ve třídách EGP podle ESeC a ve třídách ESeC podle EGP.

EGP	ESeC						Celkem
	třída služeb	mezilehlé pozice	drobní podnikat.	Nižší nemanuál.	kvalif. dělníci	nekvalif. dělníci	
třída služeb	85.97	12.22	1.56	0.12	0	0.14	100
mezilehlé pozice	9.72	52.25	0.26	36.35	0	1.42	100
drobní podnikatelé	3.18	0.67	94.55	0.48	0.65	0.47	100
kvalifikovaní dělníci	0	18.04	0	8.37	47.45	26.14	100
nekvalifikovaní dělníci	0	7.54	0.36	3.56	11.02	77.52	100
zemědělci	3.28	1.81	14.73	0	26.13	54.05	100
<i>Celkem</i>	<i>31.69</i>	<i>18.7</i>	<i>9.94</i>	<i>9.15</i>	<i>10.35</i>	<i>20.17</i>	<i>100</i>
třída služeb	92.69	22.33	5.36	0.43	0	0.23	34.17
mezilehlé pozice	6.02	54.78	0.51	77.88	0	1.38	19.61
drobní podnikatelé	0.93	0.33	88.26	0.49	0.59	0.22	9.28
kvalifikovaní dělníci	0	15.04	0	14.27	71.52	20.22	15.6
nekvalifikovaní dělníci	0	7.18	0.64	6.93	18.98	68.49	17.82
zemědělci	0.37	0.34	5.23	0	8.92	9.46	3.53
<i>Celkem</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

1.4. Test validity třídních schémat EGP a ESeC v české společnosti

Validitu obou třídních schémat budeme ověřovat jednak kriteriálně a jednak konstruovaně. Kriteriální test by nám měl říci, zdali teoretický nástroj měří to, co chceme, aby měřil – zda neodkazuje k něčemu jinému, aniž bychom to věděli. Jedná se o test zaměření nástroje na požadovaný cíl (Carmines, Zeller, 1979; Nunnally, 1978; Bailey, 1988). V tomto případě budeme testovat, zdali EGP a ESeC jsou adekvátními nástroji pro popis nerovností českého trhu práce. Konkrétně nás bude zajímat, jestli kategorie obou třídních schémat jsou natolik validní, že charakteristiky pracovních pozic – to, čím se pracovní pozice vyznačují – od sebe statisticky významně oddělují (Evans, 1992). Zaměříme se na vybrané aspekty pracovních pozic a budeme zkoumat, jak moc

diference mezi nimi jdou ruku v ruce s rozdíly mezi sociálními třídami obou třídních schémat.¹⁶ V tomto testu neopomeneme otázku, které z třídních schémat je vhodnějším indikátorem nerovnosti české zaměstnanecké struktury?

Konstruovaný test validity znamená, že nástroj funguje podle teoretických propozic i na jiné sociální proměnné (Cronbach, Meehl, 1955; Carmines, Zeller, 1979). Diferencuje reprezentanty pracovních pozic podle důsledků, které z výkonu jejich práce vyplývají pro jejich život. Odlišuje je podle životních šancí a životních výsledků – například podle příjmu, kariérních příležitostí, životní úrovně, kulturního rozhledu, politických postojů, existenčních jistot, zdraví, naděje dožití či vzdělanostních šancí potomků. Záleží vždy na teorii, kterou máme k dispozici pro vztah třídní pozice a výsledné proměnné. Kdybychom například předpokládali, že politické postoje jsou třídně podmíněné, test konstruované validity by znamenal měření vztahu mezi třídní pozicí a politickými postoji (Evans, 1992; Smith, Matějů, 2011). Pokud je takový vztah silný, testované schéma lze považovat za adekvátní explanační nástroj. V našem testu konstruované validity budeme zkoumat, zda třídní pozice diferencují ekonomický příjem, vnímání společenského vývoje a sociálních nerovností po roce 1989, etnickou toleranci, trávení volného času, ohrožení nezaměstnaností a politické postoje. Podle teoretických předpokladů by třídní postavení mělo strukturovat variaci těchto sociálních proměnných. Také v tomto testu se podobně jako v testu kriteriální validity nevyhneme komparaci třídních schémat a otázce, zdali je vhodnější konceptualizací a operacionalizací sociálních tříd v české společnosti EGP nebo ESeC.

1.4.1. Test kriteriální validity EGP a ESeC

Indikátory, které jsme vybrali pro rozlišení pracovních pozic, se týkají čtyř oblastí: pracovních podmínek, kariérního postupu, autonomie při práci a v neposlední řadě velikosti rozhodovacích pravomocí.

Pracovní podmínky jsme měřili šesti otázkami, zaměřenými na značení příchodů a odchodů, způsob odměňování za práci, proplácení

¹⁶ K tomuto postupu při testu validity EGP třídního schématu pro britskou společnost viz Evans (1992).

přesčasů, mzdové třídy, nepravidelné odměny a vyjednávání o výši platu. Jednalo se o následujících šest otázek:

- 1) *Vyžaduje Vaše současná práce časové značení příchodů a odchodů?*
- 2) *Jakým způsobem jste ve Vaší současné práci placen(a)?*
- 3) *Jsou Vám propláceny přesčasy?*
- 4) *Spadá Vaše současná práce do mzdových tříd?*
- 5) *Máte specifické roční (nepravidelné) finanční příplatky (bonusy)?*
- 6) *Umožňuje Vaše pozice vyjednávání o výši Vašeho platu?*

Kariérní postup jsme měřili také šesti otázkami, zaměřenými na možnosti povýšení v rámci práce a možnosti zvýšení platu. Jednalo se o následujících šest otázek:

- 7) *Jak velké jsou podle Vás šance na to, že budete povýšen(a) v rámci současného zaměstnání?*
- 8) *A jak velké by byly šance, že získáte vyšší pozici, kdybyste změnil(a) zaměstnání?*
- 9) *Zvýší se Vám plat tím, že budete pracovat denně více hodin?*
- 10) *Zvýší se Vám plat tím, že budete pracovat rychleji a uděláte víc práce?*
- 11) *Zvýší se Vám plat tím, že postoupíte na vyšší pozici?*
- 12) *Zvýší se Vám plat tím, že budete dělat další (druhou) práci?*

Míru autonomie při práci jsme měřili čtyřmi otázkami, zaměřenými na rozhodování o práci, na rychlost pracovního výkonu, na délku a množství práce. Jednalo se o následující čtyři otázky:

- 13) *Rozhodujete Vy sám(a) o tom, co a jak budete ve Vaší práci dělat?*
- 14) *Rozhodujete Vy sám(a) o tom, kolik toho a jak rychle to za den uděláte?*
- 15) *Rozhodujete Vy sám(a) o tom, kdy začnete pracovat a kdy skončíte?*
- 16) *Pokud chcete, můžete množství své práce na den výrazně omezit?*

A konečně velikost rozhodovacích pravomocí jsme měřili dvěma otázkami, které byly zaměřené na vedení pracovníků a možnost ovlivňovat podobu pracovní organizace. Jednalo se o následující otázky:

17) Je součástí Vaší práce také vedení jiných pracovníků?

18) Nakolik můžete ovlivňovat to, jak vypadá organizace, kde pracujete?

Ačkoliv varianty dotazníkových odpovědí na všech těchto osmnáct otázek měly ordinální povahu (jednalo se většinou o uspořádané škály odpovědí od naprostého souhlasu až po naprostý nesouhlas), bylo jejich rozpětí různé. Z tohoto důvodu jsme odpovědi na ně kolapsovali pouze do dvou variant – ano a ne. Aby nebyly odpovědi ovlivněny rozdílným počtem respondentů v obou schématech, omezili jsme naši analýzu pouze na respondenty, kteří byli součástí jak EGP, tak ESeC. Tabulka 1.6 ukazuje podíl kladných odpovědí podle šestitřídní verze EGP na tyto otázky, tabulka 1.7 ukazuje to samé pro šestitřídní verzi ESeC.

Na první pohled vidíme, že obě schémata fungují velmi dobře. Diference v pracovních charakteristikách jdou ruku v ruce s třídními rozdíly obou schémat. Co se týče pracovních podmínek, tak značení příchoďů a odchodů je rozšířené především mezi dělníky a v mezilehlých pozicích. Dělnické třídy jsou také placené především podle počtu odpracovaných hodin a jsou jim propláceny přesčasy. Mzdové třídy jsou typické pro zaměstnance, stejně jako specifické příplatky. Vyjednávání o platu charakterizuje především drobné podnikatele, nikoliv zaměstnance a zvláště ne dělnickou třídu. Co se týče kariérního postupu, tak šance na povýšení, ať už v rámci současného zaměstnání nebo v rámci změny zaměstnání, jsou nejvyšší u třídy služeb. U dělníků jsou minimální. Zvýšení platu vyšším počtem odpracovaných hodin charakterizuje drobné podnikatele a dělnické třídy. Drobní podnikatelé mohou zvýšit svůj výdělek především vyšším výkonem, což není typické pro zaměstnance bez ohledu na to, zdali se jedná o dělnické třídy nebo třídu služeb. Kariérní postup na pozici, která je lépe finančně ohodnocena, je typický především pro třídu služeb. Drobní podnikatelé nebo dělnická třída jsou schopni zvýšit svůj příjem především další prací. Co se týče míry autonomie při práci, tak nejvíce je rozšířená mezi drobnými podnikateli – ať už se jedná o rozhodování, co se bude dělat, jak rychle, jak dlouho a kolik se toho bude dělat. Třída služeb, s výjimkou rozhodování o době trvání své práce, má podobnou míru autonomie při práci. U dělnické třídy je pracovní autonomie nízká. Rozhodovací

pravomoci, vedení jiných pracovníků a vliv na směřování organizace jsou rozšířené především u třídy služeb, drobní podnikatelé ovlivňují pouze podobu organizace, v níž pracují.¹⁷

I když tyto procentuální distribuce ukazují, že obě třídní schémata jsou adekvátními nástroji pro deskripci sociálních tříd v české společnosti, neříkají, které z třídních schémat je vhodnější konceptualizací a operacionalizací třídních pozic. Pro analýzu přediva vztahů mezi sociálními třídami EGP a ESeC a osmnácti pracovními charakteristikami jsme proto zvolili (normalizovanou) vícenásobnou korespondenční analýzu, někdy také nazývanou jako analýza homogenity (Everitt, Dunn, 2001; Rencher, 2002). Tato technika je určena pro identifikaci vztahů mezi řadou kategorizovaných proměnných. Technika rozkládá (a tím redukuje) varianty proměnných na prostorové dimenze a ukazuje, jak moc každá z nich přispívá k jejich existenci. Její výhodou je grafická prezentace vztahů mezi proměnnými. V geometrickém prostoru znázorníme podobnosti a odlišnosti mezi variantami proměnných, čímž demonstrujeme těsnost vztahu mezi nimi (v případě spojených proměnných je obdobou této techniky analýza hlavních komponent).

Tabulka 1.8 demonstruje dekompozici celkové tabulkové inercie do ortogonálních dimenzí pro obě třídní schémata a osmnáct pracovních charakteristik (uvedených v tabulkách 1.6 a 1.7). V případě EGP první dimenze vysvětluje 77,38 % tabulkové inercie, druhá 5,91 % (dohromady obě dimenze vysvětlují 83,30 % tabulkové inercie). V případě ESeCu první dimenze vysvětluje 77,96 %, druhá dimenze 6,24 % (dohromady obě dimenze vysvětlují 84,20 % tabulkové inercie). ESeC třídní schéma tedy operacionalizuje rozdíly v pracovních charakteristikách o něco lépe než EGP.

¹⁷ Většina procentuálních rozdílů jak podle EGP tříd, tak podle ESeC tříd jsou statisticky významné na hladině 95 %. Testováno K-výběrovým testem rozdílů v podílech.

Tabulka 1.6. Charakteristiky pracovních pozic ve třídách EGP (procenta souhlasných odpovědí)

EGP 6 tříd	1) příchody	2) placení	3) přestávy	4) mzdy tř	5) příplatky	6) vyjed plat	7) povyš ted'	8) povyš pak	9) hodinami
třída služeb	45.70%	35.45%	36.97%	53.74%	49.13%	34.66%	13.19%	22.73%	34.47%
mezilehlé pozice	58.82%	57.19%	36.83%	62.25%	47.35%	17.25%	5.44%	11.02%	28.48%
drobní podnikatelé	23.46%	18.62%	18.68%	20.26%	24.96%	41.37%	14.64%	10.73%	64.78%
kvalifikovaní dělníci	67.87%	63.98%	64.18%	60.67%	48.97%	26.37%	10.13%	10.07%	62.47%
nequalifik. dělníci	64.96%	57.05%	60.94%	56.71%	49.27%	13.53%	2.02%	7.68%	56.08%
zemědělci	38.95%	48.39%	44.89%	43.57%	28.28%	16.81%	1.63%	9.10%	56.05%
<i>Celkem</i>	52.52%	46.55%	43.82%	53.19%	45.70%	26.50%	9.00%	14.45%	45.11%
EGP 6 tříd	10) prací	11) postupem	12) další pr	13) roz práce	14) roz čas	15) roz zač	16) roz objem	17) ved prac	18) ved org
třída služeb	19.25%	63.13%	68.34%	55.11%	25.66%	46.86%	44.39%	45.40%	46.85%
mezilehlé pozice	13.33%	64.22%	71.02%	30.10%	11.67%	29.15%	30.31%	6.41%	25.59%
drobní podnikatelé	55.21%	34.29%	65.58%	79.99%	57.60%	74.92%	70.42%	29.95%	69.74%
kvalifikovaní dělníci	26.96%	62.88%	74.81%	24.74%	8.75%	15.99%	21.06%	22.94%	21.76%
nequalifik. dělníci	20.11%	51.61%	76.53%	20.15%	4.71%	16.45%	12.90%	11.48%	21.29%
zemědělci	30.38%	41.78%	67.26%	18.66%	19.21%	22.12%	27.94%	10.10%	30.71%
<i>Celkem</i>	23.35%	57.75%	70.98%	40.88%	19.79%	35.47%	34.69%	25.90%	36.23%

Tabulka 1.7. Charakteristiky pracovních pozic ve třídách ESeC (procenta souhlasných odpovědí)

ESeC 6 tříd	1) příchody	2) placení	3) přestávy	4) mzdy tř	5) příplatky	6) vyjed plat	7) povyš ted'	8) povyš pak	9) hodinami
třída služeb	44.74%	37.45%	38.69%	55.91%	48.47%	34.49%	13.75%	22.47%	35.29%
mezilehlé pozice	60.99%	45.94%	35.26%	59.53%	53.34%	23.77%	9.62%	14.24%	29.68%
drobní podnikatelé	24.06%	20.36%	19.24%	19.68%	24.12%	41.21%	13.29%	11.41%	62.54%
nižší nemanuálové	58.36%	64.83%	46.74%	53.14%	40.53%	15.91%	3.10%	11.92%	42.09%
kvalifikovaní dělníci	56.19%	59.64%	66.39%	52.78%	52.28%	21.29%	5.04%	6.78%	70.14%
nequalifik. dělníci	68.74%	61.69%	61.16%	61.82%	44.44%	14.77%	3.06%	6.97%	55.60%
<i>Celkem</i>	52.52%	46.55%	43.82%	53.19%	45.70%	26.50%	9.00%	14.45%	45.11%
ESeC 6 tříd	10) prací	11) postupem	12) další pr	13) roz práce	14) roz čas	15) roz zač	16) roz objem	17) ved prac	18) ved org
třída služeb	19.37%	63.14%	68.66%	55.61%	23.91%	47.46%	44.44%	46.15%	47.72%
mezilehlé pozice	17.36%	66.17%	69.64%	38.33%	19.34%	37.61%	37.53%	31.53%	29.19%
drobní podnikatelé	53.88%	35.49%	64.08%	77.10%	56.84%	73.52%	68.76%	27.97%	67.94%
nižší nemanuálové	14.94%	61.20%	74.97%	25.86%	6.98%	15.41%	16.14%	4.41%	29.27%
kvalifikovaní dělníci	34.77%	56.64%	77.17%	19.05%	5.77%	12.17%	19.57%	8.84%	18.71%
nequalifik. dělníci	17.29%	51.54%	74.83%	16.27%	5.58%	13.04%	12.94%	3.60%	18.27%
<i>Celkem</i>	23.35%	57.75%	70.98%	40.88%	19.79%	35.47%	34.69%	25.90%	36.23%

Tabulka 1.8. Dimenzionální dekompozice třídních schémat a osmnácti pracovních charakteristik na základě vícenásobné korespondenční analýzy

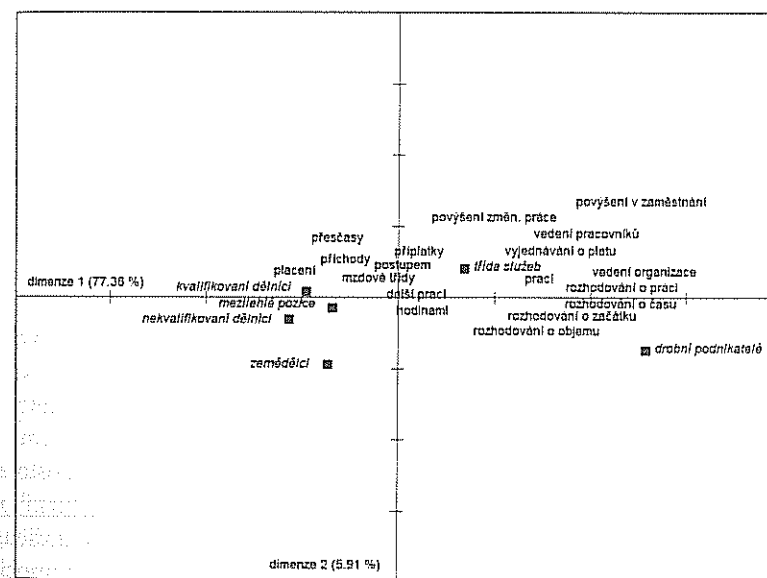
	dimenze	celková inercie	procenta	kumulativní procenta
EGP	1	0.030266	77.38%	77.38%
	2	0.002312	5.91%	83.30%
	3	0.001897	4.85%	88.14%
	4	0.000140	0.36%	88.50%
	5	0.000040	0.10%	88.60%
	6	0.000013	0.03%	88.64%
	7	0.000001	0.00%	88.64%
celkem		0.039111		
ESeC	1	0.030974	77.96%	77.96%
	2	0.002478	6.24%	84.20%
	3	0.001685	4.24%	88.44%
	4	0.000073	0.18%	88.62%
	5	0.000025	0.06%	88.69%
	6	0.000015	0.04%	88.72%
	7	0.000005	0.01%	88.73%
celkem		0.039730		

Grafy 1.2 a 1.3 ukazují blízkost (asociaci) mezi variantami proměnných a třídními schématy EGP a ESeC (kvůli přehlednosti jsou v obou grafech spolu s variantami třídních schémat prezentovány pouze souhlasné varianty odpovědi u proměnných). Grafy rozdělují dvě osy, které odpovídají dvěma identifikovaným dimenzím u obou třídních schémat. Čím blíže k sobě varianty proměnných mají a zároveň jsou vzdálenější od středu geometrického prostoru, tím vyšší asociace mezi nimi existuje. U EGP tříd (graf 1.2) první dimenze odděluje třídu služeb a drobné podnikatele od zbylých tříd, přičemž platí, že drobní podnikatelé rozhodují především o objemu, začátku a konci své práce, zatímco třída služeb o vedení organizace a vedení jiných pracovníků. Drobných podnikatelů se netýká zaměstnanecké povýšení, zatímco třídy služeb ano. Mezilehlých pozic, kvalifikovaných a nekvalifikovaných

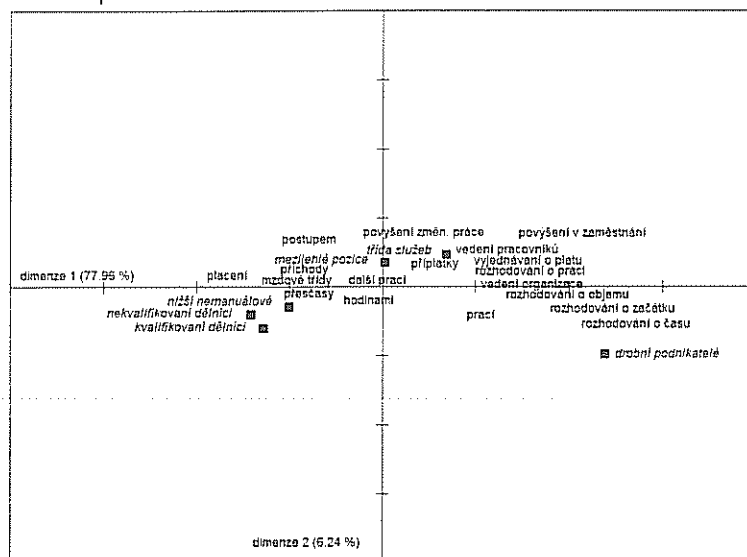
dělníků se týká značení příchodů a odchodů, hodinově podmíněné placení jejich práce a přesčasy.

Zřetelněji však tyto třídní rozdíly podle nás demonstruje graf 1.3, týkající se schématu ESeC. V tomto případě mezilehlé pozice leží téměř ve středu geometrického prostoru. Horizontální osa odděluje třídu služeb a drobné podnikatele od dělnické třídy (kvalifikovaných a nekvalifikovaných dělníků a nižších nemanuálů). Drobné podnikatele charakterizuje především rozhodování o začátku, objemu a délce jejich práce, třídu služeb vedení jiných pracovníků, vyjednávání o výši platu a rozhodování o povaze jejich práce. Kvalifikovaným a nekvalifikovaným dělníkům jsou propláceny přesčasy, typické je pro ně značení příchodů a odchodů a přivýdělek dodatečnými hodinami v práci. Z hlediska vertikální osy jsou na tom drobní podnikatelé podobně jako kvalifikovaní a nekvalifikovaní dělníci, i když jejich míra autonomie při rozhodování o průběhu práce je s dělnickou třídou zaměstnanců nesrovnatelná.

Graf 1.2. Výsledky vícerozměrné korespondenční analýzy pro šest tříd EGP a osmnáct pracovních charakteristik.



Graf 1.3. Výsledky vícerozměrné korespondenční analýzy pro šest tříd ESeC a osmnáct pracovních charakteristik.



Shrneme-li to, můžeme konstatovat, že obě třídní schémata uspokojivým způsobem konceptualizují a také operacionalizují sociální třídy v současné české společnosti. Třídní řazy odpovídají rozdílným v zaměstnanecké struktuře. Adekvátním způsobem od sebe oddělují pozice na trhu práce. I když ne zcela jednoznačně, přeci jenom výsledky korespondenční analýzy naznačují, že třídní schéma ESeC je vhodnějším nástrojem pro analýzu sociálních tříd v české společnosti než EGP.

1.4.2. Test konstruované validity EGP a ESeC

V konstruovaném testu validity jsme se zaměřili na osm proměnných, u nichž jsme předpokládali, že je sociální třídy diferencují – že je jejich variabilita třídně vázaná. Jednak by sociální třídy měly diferencovat velikost ekonomického příjmu. Dále by třídní postavení mělo podmiňovat vnímání společenských změn, chápání socioekonomických nerovností, postoje k menšinám či jiným etnikům, trávení volného času, velikost kulturního kapitálu, ohrožení nezaměstnaností a politickou orientaci (Bourdieu, 1989; Breen, Rottman, 1995). Ekonomický příjem jsme indikovali pomocí

dotazu na hrubý měsíční příjem s nabídnutými variantami kategorií. Postojové otázky jsme indikovali dotazem na zvýšení nebo snížení svobody jedince a společenských nerovností mezi lety 1989 až 2009. Postoje k menšinám jsme indikovali dotazem na to, zdali jim pomáhat nebo je nechat být. Volnočasové aktivity jsme indikovali četností návštěv sportovních utkání, kulturní kapitál počtem knih v domácí knihovně, ohrožení nezaměstnaností otázkou, zdali byl respondent v posledních pěti letech někdy nezaměstnaný a politické vnímání světa sebezařazením se na levo-pravé škále politického spektra. Jednalo se o následujících osm otázek:

- 1) Uveďte kolik činil Váš hrubý příjem za poslední měsíc?
- 2) Když porovnáte současnou společnost se společností, která u nás byla koncem osmdesátých let (před listopadem 1989), svoboda jednotlivce se v ní zvýšila nebo snížila?
- 3) Když porovnáte současnou společnost se společností, která u nás byla koncem osmdesátých let (před listopadem 1989), nerovnost mezi lidmi se zvýšila nebo snížila?
- 4) Národnostním menšinám bychom měli pomáhat začlenit se do společnosti, nebo jim vůbec nepomáhat, ať si poradí samy.
- 5) Jak často se věnujete návštěvě sportovních utkání?
- 6) Kolik máte doma přibližně knih? (1 metr = cca 50 knih)
- 7) Byl jste v posledních pěti letech nezaměstnaný?
- 8) V politice se hovoří o „levici“ a „pravici“, kam byste se sám(a) zařadil(a)?

Tabulka 1.9 ukazuje průměrné hodnoty odpovědí na tyto otázky podle sociálních tříd EGP a ESeC (výjimkou je otázka 7, kde namísto průměrné hodnoty je procento nezaměstnaných).¹⁸ Průměrná hodnota příjmu je počítána z devíti příjmových kategorií (vyšší průměrné číslo tedy znamená také vyšší příjem). U svobody a nerovnosti vyšší průměrné číslo indikuje, že svoboda a nerovnost se dnes oproti roku 1989 zvýšily, u menšin toto číslo znamená vyšší pomoc pro ně a u sportu a knih vyšší četnost těchto aktivit. U nezaměstnanosti vyšší podíl odkazuje k vyšší nezaměstnanosti, u politiky vyšší číslo odkazuje k pravici, nižší naopak k levici.

¹⁸ Stejně jako v předchozím testu kritériální validity i v testu konstruované validity jsme analyzovali pouze respondenty, kteří byli součástí obou třídních schémat.

Obě třídní schémata fungují uspokojivě rovněž z hlediska konstruované validity. Třída služeb a drobní podnikatelé vydělávají v průměru více než reprezentanti ostatních tříd. Odlišují se rovněž názory a postoji ke svobodě a sociálním nerovnostem. Respondenti z vyšších tříd jsou tolerantnější k etnickým menšinám, mají rozdílné pojetí volného času a velikost kulturního kapitálu (počet knih v domácí knihovně) ve srovnání s dělníky. Příslušníci salariátu jsou také méně ohroženi nezaměstnaností než dělníci a jejich politické vnímání světa je ve srovnání s nimi pravivější.¹⁹

Tabulka 1.9. Charakteristiky reprezentantů sociálních tříd EGP a ESeC.

EGP 6 tříd	1) příjem	2) svoboda	3) nerovnost	4) menšiny	5) sport	6) knihy	7) nezaměst	8) politika
třída služeb	4.97	4.42	3.61	3.10	3.79	383	13.03%	6.18
mezilehlé pozice	3.75	4.33	3.64	2.95	3.27	273	23.63%	5.77
drobní podnikatelé	4.53	4.33	3.77	2.79	3.41	248	18.95%	6.10
kvalifikovaní dělníci	3.99	4.12	3.45	2.84	3.21	210	14.32%	5.35
nekvalifikovaní dělníci	3.58	4.08	3.53	2.82	2.91	202	26.15%	5.25
zemědělci	3.69	3.99	2.89	2.59	2.85	183	21.31%	5.69
<i>Celkem</i>	4.25	4.27	3.57	2.93	3.37	282	18.45%	5.78
ESeC 6 tříd	1) příjem	2) svoboda	3) nerovnost	4) menšiny	5) sport	6) knihy	7) nezaměst	8) politika
třída služeb	5.04	4.40	3.64	3.12	3.76	375	12.76%	6.20
mezilehlé pozice	4.17	4.39	3.64	2.95	3.64	302	18.91%	6.01
drobní podnikatelé	4.41	4.34	3.66	2.76	3.40	265	20.24%	6.07
nižší nemanuálové	3.36	4.26	3.66	3.01	2.99	239	25.47%	5.44
kvalifikovaní dělníci	3.94	3.94	3.21	2.73	3.13	157	12.64%	5.15
nekvalifikovaní dělníci	3.53	4.09	3.49	2.77	2.80	213	26.14%	5.24
<i>Celkem</i>	4.25	4.27	3.57	2.93	3.37	282	18.45%	5.78

¹⁹ Rozdíly v průměrech testovány Levenesovým testem a rozdíly v podílech u proměnné nezaměstnanost testovány K-výběrovým testem. Většina průměrů i procentuálních rozdílů jak podle EGP tříd, tak podle ESeC tříd je statisticky významná na hladině 95 %.

Mezi oběma třídními schématy a vybranými indikátory konstruované validity jsme nakonec měřili souvislost pomocí koeficientů pořadové korelace Spearmanovo ρ .²⁰ Tabulka 1.10 ukazuje velikost těchto koeficientů. S výjimkou nezaměstnanosti, kde vyšší hodnota znamená také delší dobu nezaměstnanosti, jsou všechny varianty proměnných orientovány protisměrně variantám obou třídních schémat (korelace jsou záporné). Například koeficient u příjmu říká, že čím vyšší sociální třída EGP nebo ESeC, tím nižší příjmová skupina. Stejně tak je to i u ostatních proměnných. Nejsilněji se sociálními třídami koreluje příjem, návštěva sportovních utkání a kulturní kapitál (počet knih doma). Ostatní korelace jsou zanedbatelné. Když srovnáme oba sloupce korelací, ESeC třídní schéma koreluje se všemi indikátory konstruované validity o něco silněji než EGP. Vybrané proměnné tedy podmiňují více než třídní pozice EGP. Z tohoto důvodu považujeme toto schéma jak z hlediska analytického, tak explanačního za vhodnější než EGP.

Tabulka 1.10. Koeficient pořadové korelace Spearmanovo ρ mezi vybranými charakteristikami reprezentantů sociálních tříd a sociálními třídami EGP a ESeC.

	EGP	ESeC
příjem	-0.32	-0.38
svoboda	-0.15	-0.16
nerovnost	-0.06	-0.07
menšiny	-0.14	-0.15
sport	-0.21	-0.23
knihy	-0.26	-0.27
nezaměstnanost	0.09	0.10
politika	-0.17	-0.19

²⁰ Obě šestitřídní schémata považujeme v tomto případě za ordinální škálu. Z tohoto důvodu jsme zvolili koeficient pořadové korelace.

1.5. Shrnutí

V této kapitole jsme představili dvě třídní schémata (EGP a ESeC), používaná k empirické identifikaci sociálních tříd ve vyspělých industrializovaných zemích. Ukázali jsme jejich teoretické kořeny, zdůvodnili oddělení sociálních tříd v jejich rámci a představili českou společnost v roce 2009 jejich prizmatem. Naše analýza ukázala, že obě schémata u nás fungují dobře. Obě schémata spolehlivě diskriminují zaměstnanecké pozice na českém trhu práce a lze se na ně při explanaci dat o zaměstnanecké struktuře spolehnout. Současnou českou společnost můžeme považovat za třídní.

Které z obou schémat je vhodnější pro českou společnost? Na základě testu kritériální i konstruované validity obou schémat bychom měli mírně preferovat ESeC. Pro preferenci ESeCu oproti EGP rovněž hovoří dva teoretické argumenty. Za prvé ESeC byl vytvořen na základě komparace třídních struktur evropských zemích, zatímco EGP bylo primárně navrženo pro zaměstnaneckou strukturu Velké Británie a na zaměstnanecké struktury jiných zemí bylo implementováno. Za druhé od doby, kdy bylo EGP vytvořeno, již uběhlo více jak dvacet let. Za tu dobu došlo k posunům v zaměstnaneckých strukturách evropských zemí. EGP by tedy mohlo v blízké budoucnosti podávat poněkud zkreslený obraz o těchto strukturách. K obavám, že tomu tak bude, odkazují nedávné snahy o jeho aktualizaci (viz Güveli, Need, de Graaf, 2007). ESeC je oproti tomu aktuální třídní schéma, které vychází z EGP a přitom je navrženo a validizováno na aktuální třídní struktury evropských zemí. Mělo by proto výsledky třídně podmíněného jednání predikovat lépe. Má-li tedy výzkumník možnost použít ESeC, jsme přesvědčeni, že by to měl udělat.

KAPITOLA 2

VZOREC INTRAGENERAČNÍ MOBILITY PO ROCE 1989 – NÁVRAT K SOCIÁLNÍMU PŮVODU

Mezi třídní teorií a empirickou indikací sociálních tříd existovala až do poloviny osmdesátých let 20. století v sociálně stratifikačním výzkumu značná propast. Sociálními třídami jako strukturálně vymezenými prostory na „papíře“ se zabývalo mnoho sociálních badatelů (srov. např. Dahrendorf, 1959; Bowles, Gintis, 1976; Giddens, 1979; Burawoy, 1985, Beck, 2004) a ať už pracovali s konceptem sociální třídy, zdůvodňovali jeho nezbytnost pro pochopení sociálních nerovností v moderních společnostech či popírali jeho význam pro pozdně moderní společnosti, nenabízeli operacionální definice, aby mohly být sociální třídy empiricky identifikovány. To byl velký problém, jelikož bez spojnice mezi konceptem sociální třídy a způsobem jeho empirické indikace můžeme existenci sociálních tříd a jejich efekt na každodenní život lidí jen předpokládat.

Předchozí kapitola ukázala, že s empirickým zakotvením sociálních tříd přicházejí v průběhu druhé poloviny osmdesátých let 20. století britský sociolog John Goldthorpe a jeho spolupracovníci (viz Goldthorpe, Payne, 1986; Erikson, Goldthorpe, 1992) či americký sociolog Eric Olin Wright (1985, 1989).¹ Na začátku první dekády 21. století skupina evropských sociologů inovuje EGP schéma a vzniká ESeC schéma včetně jeho operacionální definice (viz Rose, Harrison, 2010). Všichni tito sociální badatelé si uvědomují, že sociální třídy bez empirické indikace jsou natolik vágním pojmem, že sociologii spíše diskvalifikují, než aby ji v očích odborné veřejnosti ospravedlňovaly. Zároveň ale také vědí, že seskupování pozic na trhu práce do větších celků není empirickým důkazem o existenci sociálních tříd. Z tohoto důvodu se

¹ Oba tito badatelé, nezávisle na sobě, realizovali rozsáhlé komparativně orientované nadnárodní projekty pro výzkum třídní struktury a sociální mobility (více k tomu srov. Katrňák, 2005).