

Sociální determinanty prekarizace práce v evropských zemích¹

Tomáš Doseděl, Tomáš Katrňák

Abstrakt

Cílem této stati je zjistit, do jaké míry se v zemích Evropské unie vyskytují zaměstnání splňující definici prekarizované práce. Podle metodiky Mezinárodní organizace práce je jako prekarizované označováno takové zaměstnání, ve kterém zaměstnanec nemá dostatečnou jistotu. Jedná se především o zaměstnání na částečný úvazek či dobu určitou. Prostřednictvím analýzy dat z výběrového šetření European Union Labor Force Survey za roky 2000–2015 autoři ukazují, že v zemích Evropské unie podíl prekarizované práce roste z přibližně 20 % na začátku sledovaného období na přibližně 24 % na jeho konci. V době finanční krize kupodivu podíl prekarizované práce krátkodobě klesl, zaměstnavatelé se pravděpodobně v rámci úsporných opatření nejprve zbavili zaměstnanců s částečnými úvazky a smlouvami na dobu určitou. To potvrzuje, že prekarizovaná práce skýtá zaměstnanci výrazně nižší sociální jistoty. V druhém kroku analýzy pak autoři pomocí logistické regrese dat z výběrového šetření European Union Labor Force Survey zjišťují, že rizikovými skupinami, ohroženými prekarizovanou prací, jsou zejména ženy a lidé s nižším vzděláním. To odpovídá teorii technologické změny, podle které i v době vzdělanostní expanze trh práce dokáže přijmout zvýšený počet držitelů vysokoškolských titulů, jelikož nově vznikající zaměstnání vyžadují vyšší kvalifikaci pracovníků. Ukazuje to ale také na přetrvávající genderové nerovnosti na trzích práce, které neodstranilo ani vyrovnání poměru mezi držiteli a držitelkami vysokoškolských diplomů. Fakt, že riziko prekarizace zvyšuje u žen uzavření sňatku a narození dítěte, svědčí spíše o přetrvávající diskriminaci zaměstnankyň ze strany zaměstnavatelů kvůli jejich snahám založit rodinu a pečovat o ni. Míra prekarizace je stále o něco nižší v nových zemích Evropské unie, mezi které patří i Česká republika.

Klíčová slova: trh práce, prekarizace, prekariát, pracovní podmínky

Abstract

The article deals with the problem of precarious work in the European Union countries. According to International Labor Organization definition, the work is precarious when the employee doesn't have appropriate job security. This includes for example temporary, part-time and short-term jobs. The utilized data come from the European Union Labor Force Survey (years 2000–2015) and support the hypothesis that the percentage of precarious work across European Union countries has risen from about 20% up to approximately 24% in the above mentioned period. In the times of financial crisis, the percentage of precarious work surprisingly fell, probably because the part-time employees are the easily expendable and thus easily displaceable - this supports the definitional premise that the precarious work doesn't give the employee sufficient job security.

The second part of the analysis deals with the social determinants of precarious work. The authors analyze data from the European Union Labor Force Survey using logistic regression and find out that the most precarised groups of employees are women and people with lower education. This supports the technological change theory which proposes that even in the times of educational expansion is the labor market able to absorb rising number of university educated employees because new occupational positions have higher qualification requirements. Even the narrowing of the educational gender gap hasn't equalized the occupational gender gap yet. For women, the risk of precarization rises with their marriage and maternity, which supports the hypothesis concerning the persistent gender discrimination by employers. The average percentage of precarised jobs is slightly lower in the new European Union countries.

Key words: Labor Market, Precariat, Precarization, Work Conditions

Prekarizace práce, jakožto ztráta jistot spojených s účastí zaměstnance na trhu práce, je problém, který se vynořil v obecném diskurzu až po finanční krizi v letech 2007 až 2008, jeho kořeny ale sahají přinejmenším do období ropné krize v 70. letech 20. století. Prekarizace nesouvisí ani tak s aktuální ekonomickou situací, jako se společenským tlakem na flexibilizaci pracovní síly. Standing (2011) ukazuje, že různé společenské skupiny jsou rizikem

prekarizace postiženy odlišně a také z jiných příčin.

V této stati hledáme odpověď na otázku: Jaké jsou sociální determinanty prekarizace na trhu práce v zemích Evropské unie ve 21. století? Analýzou dat z výběrového šetření *European Union Labor Force Survey* (EU-LFS) zjišťujeme, které osobní charakteristiky zvyšují nebo naopak snižují riziko, že bude zaměstnanec vykonávat prekarizovanou práci. Ukázalo se, že míra pre-

karizace v průběhu let 2000–2015 roste. Mezi skupiny ohrožené prekarizací patří rozhodně ženy a lidé s nižším vzděláním. Ani prudká vzdělanostní expanze, která v zemích Evropské unie proběhla, nesnížila význam vzdělání na trhu práce a neodstranila genderově podmíněné nerovnosti.

Stať je strukturovaná následujícím způsobem. V první kapitole nejprve teoreticky ukotvujeme pojem prekarizace a představujeme různé přístupy k jeho měření.

V druhé kapitole se věnujeme popisu použitého datového souboru. Ve třetí kapitole se zaměřujeme na popis vývoje prekarizace v evropských zemích. Následující kapitola je věnována analýze vlivu sociodemografických charakteristik na riziko prekarizace. Poslední kapitola shrnuje a diskutuje dosažené výsledky.

Prekarizace jako průvodní jev globalizace

Do sociálních věd uvedl prekaríát jako samostatnou třídu zejména Guy Standing (2011) v knize *The Precariat: The New Dangerous Class*. Zmíněný pojem je ale výrazně starší a odkazuje na práci, která se vyznačuje velkou mírou nejistoty. Prekarizovaná práce se začala ve větší míře objevovat v 70. letech 20. století, kdy došlo k několika předělům v různých oblastech života. V ekonomické sféře trpěly vyspělé země sérií ropných krizí, ve společenské sféře došlo podle Wagnera (1994) k druhé krizi modernity a s tím související demontáží velkých byrokratických organizací do sítí menších flexibilnějších celků provázaných sítí dodavatelských vazeb. To pak vedlo k vyššímu tlaku na flexibilizaci pracovní síly, která musela být schopná - spolu se svým zaměstnavatelem - nechat se najmout na konkrétní projekt s omezenou dobou trvání. Zvyšující se prekarizaci pracovního trhu pak podpořila globalizace světové ekonomiky a outsourcing řady činností do asijských zemí.

K proměně pracovního trhu ovšem dochází ve vyspělých zemích přinejmenším od dob průmyslové revoluce. Již v 19. století začali být řemeslníci - dosud umělci zodpovědní za tvorbu celého výrobku - postupně zařazováni do větších výrobních celků. S nástupem fordizace poklesly nároky na kvalifikaci pracovní síly, k pásové výrobě již nemusel být dělník řemeslníkem ani umělcem, stačilo, když zvládl opakovat jednoduchý přesně definovaný úkon. To následně umožnilo masivní feminizaci trhů práce v období 2. světové války; ženy mohly převzít velkou část tovární výroby i přesto, že v té době měly v průměru výrazně nižší vzdělání než muži. Válka ale přinesla také rozvoj technologií, které začaly být v období poválečného ekonomického růstu postupně nasazovány. To vedlo k opětovnému zvýšení nároků na kvalifikaci pracovní síly, nové technologie už nemůže obsluhovat nevzdělaný dělník (Acemoglu 2002).

Díky tomu nacházejí snadněji uplatnění více kvalifikovaní zaměstnanci, zatímco ti s nižší kvalifikací trpí vyšším nebezpečím nezaměstnanosti. Podobnému riziku jsou vystavováni i zaměstnanci vykonávající sice relativně kvalifikovanou, ale rutinní práci (Oesch 2013), např. sekretářky nebo bankovní úředníci. Jejich práce je z části nahrazována stroji (a tento trend posílí

s příchodem Průmyslu 4.0), z části díky globalizaci světové ekonomiky outsourcingem do jiných zemí.

Deformaci trhu práce směrem ke zvýhodňování zaměstnanců s vyšší kvalifikací předpokládá teorie technologické změny (*skill biased technological change*). Podle kontradiktorní teorie by mělo v souvislosti s masivní expanzí vysokoškolského stupně vzdělávacího systému² docházet k inflaci diplomů (*inflation of educational credentials*) (Bernardi, Ballarino 2014; Bourdieu, Passeron 1990; Morrison Paul, Siegel 2001).

Lidé s nižší kvalifikací ani lidé s rutinní náplní práce nejsou jediní, kdo jsou vlivem ekonomické globalizace a zavádění nových technologií ohroženi rizikem ztráty zaměstnání nebo přinejmenším jeho prekarizací. Podle Standinga (2011) do této třídy často spadají také ženy, mladí absolventi škol a senioři v předdůchodovém věku.

Ženy dobrovolně vyhledávají prekarizovanou práci kvůli genderovému dělení domácích prací, které v řadě zemí stále přetrvává. Pro zaměstnavatele je navíc zaměstnání ženy na prekarizované pozici výhodnější z hlediska možného rizika odchodu zaměstnankyně z důvodu těhotenství nebo péče o rodinu (International Labour Organization 2011; Standing 2011). Mladí absolventi škol, vstupující na trh práce, vždy v minulosti začínali na prekarizovaných pozicích, ze kterých se po získání potřebné praxe přesouvali do stabilnějších zaměstnání. Kvůli postupné prekarizaci stále větších částí trhů práce jsou ale mladí uvězněni v pasti prekarizace a nejsou schopni proniknout do sektorů trhu práce, který je obsazen staršími pracovníky. Také na druhém konci věkového spektra dochází dle Standinga (2011) k prekarizaci. Hranice opuštění trhu práce se rozvolňuje spolu s tím, jak vyspělé státy posouvají hranice odchodu do penze. Z důvodu ekonomické krize často starší zaměstnanci odchází do penze předčasně nebo přechází z plných úvazků na částečné, tedy prekarizované. Dalšími skupinami ohroženými prekarizací práce jsou pak etnické minority, hendikepovaní zaměstnanci, vězni nebo migranti.

Přesná definice prekarizované práce není dosud ustavena, existují jen charakteristiky, které musí práce splňovat, pokud má být označena jako prekarizovaná. Jedná se zejména o nejistotu trvání zaměstnaneckého poměru,³ nejjasnost v osobě zaměstnavatele,⁴ nízký příjem nebo nedostatečné možnosti ochrany zaměstnaneckých práv (International Labour Organization 2011; Standing 2011).

Použitá data a metody

K zodpovězení hlavní výzkumné otázky „Jaké jsou sociální determinanty prekarizace na trhu práce v zemích Evropské unie ve 21. století?“ analyzujeme data z výbě-

rového šetření *European Union Labour Force Survey*⁵ za roky 2000–2015. Jedná se o soubor statistických šetření prováděných národními statistickými úřady ve všech zemích Evropské unie,⁶ kandidátských zemích a zemích Evropského sdružení volného obchodu. Eurostat pak data shromažďuje a standardizuje tak, aby byly jednotlivé ukazatele mezinárodně a meziročně srovnatelné.

Z všech dostupných respondentů jsme vybrali jen osoby pohybující se na trhu práce, v sociálně stratifikační literatuře se k tomuto účelu používá věkové omezení na 25–64 let. Výsledný datový soubor má 23 130 752 respondentů z 31 zemí, z toho 46 % tvoří ženy, 54 % tvoří muži. 37 % respondentů má vzdělání bez maturity, 36 % má vzdělání s maturitou, 27 % má vzdělání vysokoškolské.⁷

Při analýze postupujeme ve dvou krocích. Nejprve pomocí deskripce ukazujeme, jak se v čase a prostoru vyvíjí podíl prekarizované práce, tedy jak se mění podíl zaměstnanců vykazujících některý z ukazatelů prekarizace, jak je definuje International Labour Organization (2011), a to jak v jednotlivých letech sledovaného období, tak v jednotlivých zemích Evropské unie. Volba let 2000–2015 souvisí s masivní expanzí terciárního stupně vzdělávacího systému v takřka všech zemích Evropské unie, od které očekáváme proměny ve struktuře pracovní síly a uplatnění teorie technologické změny nebo teorie inflace diplomů. Přesuny míry prekarizované práce očekáváme z důvodu postupného rozšiřování Evropské unie směrem na východ, k němuž v uvedeném období došlo.

V druhém kroku pak pomocí logistické regrese zkoumáme, jak se liší riziko prekarizované práce pro jednotlivé skupiny charakterizované zejména věkem, pohlavím a stupněm dosaženého vzdělání, a to opět v jednotlivých letech a jednotlivých zemích.

Jako prekarizovanou práci bereme takovou práci, která splňuje minimálně jednu z následujících charakteristik: (1) jedná se o dočasnou smlouvu, (2) jedná se o agenturní zaměstnání, (3) jedná se o částečný úvazek, (4) zaměstnanec by chtěl odpracovat více hodin, než mu zaměstnavatel umožňuje.

Přesun prekarizované práce do nových zemí Evropské unie

Evropská unie se ve sledovaném období rozšiřovala celkem třikrát. Největší rozšíření přišlo již v roce 2004, kdy se Evropská unie rozšířila o Česko, Estonsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Polsko, Slovensko a Slovinsko. V druhém kroku, který nastal v roce 2007, došlo k rozšíření o Bulharsko a Rumunsko. Dosud poslední rozšíření proběhlo v roce 2013, kdy bylo do Evropské unie začleněno Chorvatsko.

Tabulka 1: Podíl prekarizované práce v Evropské unii

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
celkem	19,93	20,78	21,19	21,80	22,80	22,46	19,58	19,76
muži	9,60	9,93	9,97	10,32	11,03	11,78	10,67	10,59
ženy	33,37	34,60	35,24	36,10	37,29	35,71	30,38	30,74
25-30 let	23,19	23,64	23,85	24,53	26,27	27,56	23,90	23,82
31-55 let	18,99	19,82	20,29	20,92	21,83	21,45	18,51	18,62
56-65 let	22,42	23,76	23,98	24,23	25,07	23,56	21,63	22,24
bez maturity	22,14	22,80	23,20	23,45	24,28	23,69	21,42	21,82
s maturitou	18,27	19,55	20,07	21,12	22,33	21,39	17,60	17,79
VŠ	18,04	18,85	19,43	20,21	21,30	22,05	19,15	19,05
původní EU	21,78	21,87	21,99	22,27	22,63	22,14	19,50	19,76
nové země EU	15,65	18,62	18,98	20,00	22,31	23,18	19,17	19,24
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
celkem	20,20	20,30	21,50	22,34	23,67	23,96	24,18	24,23
muži	10,77	11,08	12,41	13,11	13,60	13,85	14,27	14,39
ženy	31,37	31,04	31,90	32,86	35,03	35,29	35,21	35,20
25-30 let	24,37	25,30	28,06	29,70	31,40	32,00	32,85	33,14
31-55 let	19,00	19,10	20,04	20,87	22,28	22,61	22,84	22,91
56-65 let	22,75	22,30	23,64	24,12	24,87	24,85	24,73	24,59
bez maturity	22,17	22,35	23,60	24,73	25,80	26,19	26,80	27,19
s maturitou	18,40	18,73	20,27	21,15	23,72	23,94	24,10	24,09
VŠ	19,46	19,22	19,98	20,60	21,31	21,67	21,24	21,14
původní EU	20,03	20,31	21,04	21,38	23,81	24,14	24,37	24,60
nové země EU	19,75	19,47	21,07	22,37	22,61	22,82	23,06	22,90

Zdroj: EU-LFS

Vzhledem k tomu, že se jedná o země bývalého Východního bloku, zařadili jsme je pro analytické účely do kategorie „nové země EU“, přičemž je stavíme do protikladu se „starými zeměmi EU“, které se připojovaly postupně od roku 1952 do roku 1995 (poslední rozšíření v tomto roce zahrnuje do Evropské unie Finsko, Rakousko a Švédsko).

Jak ukazuje tabulka 1, celkový podíl prekarizované práce v Evropské unii vzrostl ve sledovaném období z 19,93 % v roce 2000 na 24,23 % v roce 2015. Za zmínku stojí prudký pokles o 2,88 procentního bodu

v roce 2006, v nižších hodnotách se podíl prekarizované práce držel až do roku 2009. V době finanční krize pravděpodobně zaměstnavatelé v rámci snižování nákladů nejprve propouštěli zaměstnance, kteří měli částečné nebo dočasné úvazky.

Nové země Evropské unie vykazovaly na začátku sledovaného období výrazně nižší podíl prekarizované práce (15,65 % vs. 21,78 % v roce 2000, rozdíl 6,13 procentního bodu). Spolu s blížícím se vstupem většiny těchto zemí do Evropské unie, k němuž došlo v roce 2004, se zvyšoval podíl prekarizované práce, až se

v uvedeném roce prakticky vyrovnal (22,31 % vs. 22,63 % v roce 2004, rozdíl 0,32 procentního bodu, viz graf 4). V dalších letech odpovídá podíl prekarizované práce v nových zemích Evropské unie hodnotám ve starých zemích Evropské unie. Rychlé přibližování na začátku sledovaného období lze vysvětlit postupnou harmonizací pracovního práva nových členských zemí standardům běžným v původních zemích Evropské unie, a vlivu postupně přicházejících nadnárodních společností, které v nových zemích zaváděly formy zaměstnání, na které byly v zemích svého původu zvyklé. Potvrdily se Standingovy předpoklady týkající se věku (mladí lidé vstupující na trh práce a senioři v předpenzijním věku trpí prekarizací častěji, viz graf 2) i pohlaví (ženy mají po celou dobu přibližně trojnásobnou šanci vykonávat prekarizovanou práci ve srovnání s muži, viz graf 1).

Sociální determinanty prekarizace práce

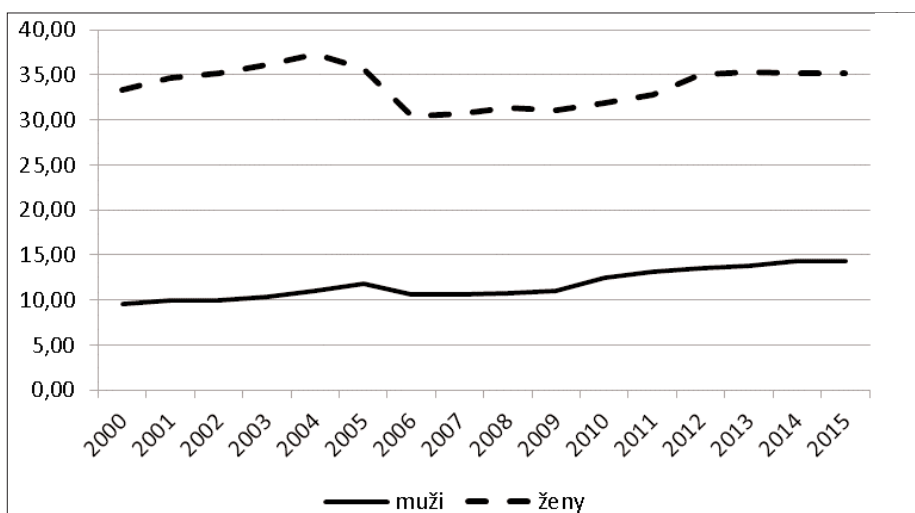
Podíl prekarizované práce ve starých i nových zemích Evropské unie tedy mezi lety 2000 až 2015 roste. V druhém kroku analýzy jsme proto sledovali sociální determinanty prekarizované práce, neboli jaké charakteristiky respondenta zvyšují pravděpodobnost, že bude vykonávat prekarizované zaměstnání.

Prekarizace byla operacionalizována stejným způsobem jako v předchozím případě. K analýze byla využita metoda binární logistické regrese, která umí pomoci tzv. poměrů šancí vysvětlit, do jaké míry zvyšují či snižují jednotlivé nezávisle proměnné pravděpodobnost, že nastane jev popsaný závisle proměnnou. Poměr šancí vyjadřuje, kolikrát se změnila pravděpodobnost výskytu daného jevu, pokud se nezávisle proměnná změnila o jednotku.

Nejprve byl odhadnut základní model M1 (viz tabulka 2), který obsahuje pouze základní sociální charakteristiky respondentů - pohlaví (muž, žena), věk (vyjádřený v letech), vzdělání (bez maturity, s maturitou, pomaturitní). Jako další vysvětlující proměnné byly použity jednotlivé roky (2000–2015), přičemž roky jsme v modelu pojímali jako kategoriální proměnnou, protože došlo k zásadnímu zlomu v linearitě v období finanční krize (viz tabulka 1). Poslední vysvětlující proměnnou je rozdělení na původní a nové země Evropské unie.

Do modelu M2 jsme dále přidali informace o respondentově rodinném stavu (svobodný/svobodná/vdovec/vdova, ženatý/vdaná/registrovaný/registrovaná) a nezletilém dítěti žijícím ve společné domácnosti (bez dětí, alespoň jedno dítě v domácnosti). Jelikož podle Blaua a Kahna (2003) působí zejména manželský status

Graf 1: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle pohlaví



na příjem mužů pozitivně, ale na příjem žen mohou manželský status a přítomnost dítěte působit negativně, je potřeba analyzovat obě charakteristiky v interakci s pohlavím respondentů. Výsledný model M2 (viz tabulka 2) je podle statistických ukazatelů kvalitnější než model M1, v interpretaci z něj proto budeme vycházet.

Ženy mají ve srovnání s muži o 129 % vyšší šanci, že budou vykonávat prekarizovanou práci. Toto riziko se ještě zvyšuje, pokud je žena vdaná (zvýšení o 77 % ve srovnání se svobodným mužem), nebo má dítě (zvýšení o 35 % oproti bezdětnému muži). Pravděpodobně se tedy potvrzují předpoklady Standinga (2011), že jednak zaměstnavatelé nabízejí ženám častěji prekarizované zaměstnání, protože je pro zaměstnavatele spojeno s menšími riziky v případě, že se mu žena nebude věnovat kvůli péči o děti. Jednak platí, že ženy samy kvůli genderově nerovnoměrnému rozložení rodinných rolí vyhledávají zaměstnání vykazující některé znaky prekarizované práce, např. zaměstnání s částečným úvazkem.

Věkové skupiny mladých lidí vstupujících na trh práce (25–30 let) a seniorů (56–65 let) mají riziko prekarizace vyšší než lidé v aktivním věku (o 58 % pro mladé zaměstnance na začátku kariéry a o 23 % pro zaměstnance v předdůchodovém věku). Dosažení vyššího vzdělání znamená, že zaměstnanec bude pravděpodobně pracovat v neprekarizované práci. Získání maturitního vzdělání snižuje riziko o 27 %, vysokoškolské vzdělání dokonce o 33 %.

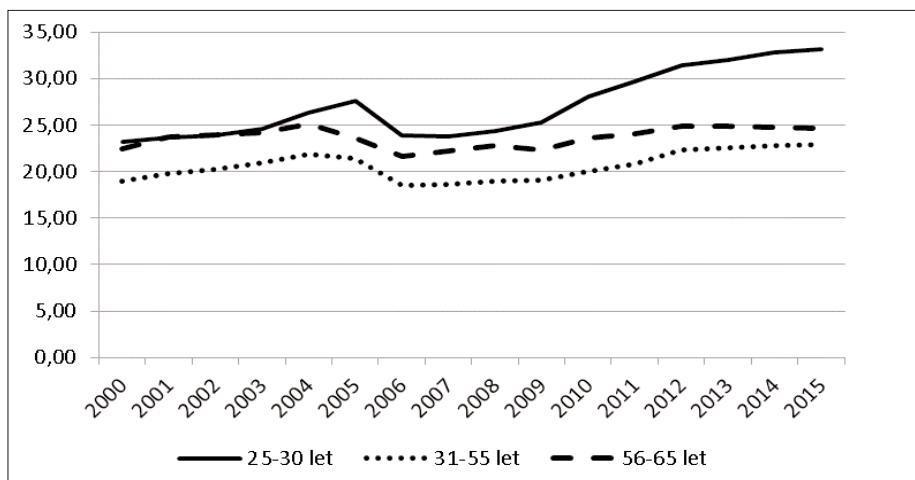
Zaměstnanci z nových zemí Evropské unie mají zatím riziko prekarizace o 5 % nižší ve srovnání s původními evropskými zeměmi. To je pravděpodobně způsobeno nižší flexibilitou pracovní síly, která je méně ochotná za prací cestovat nebo se přizpůsobovat jiným požadavkům zaměstnavatelů.

V průběhu jednotlivých let ale pro celou Evropskou unii míra prekarizace roste, a to s výjimkou roků 2006 až 2009. V těchto letech klesá a je to možno přičítat blížící se nebo probíhající finanční krizi. Odpovídá to i zjištěním deskriptivní analýzy (viz tabulka 1), která v uvedených letech také ukazuje pokles podílu pracovníků vykonávajících prekarizovanou práci.

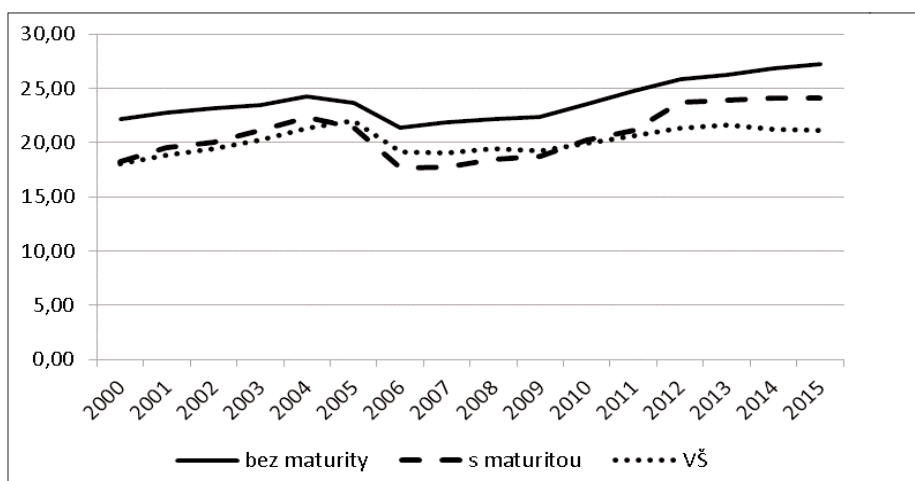
Závěry a diskuze

Analýzou dat z výběrového šetření European Union Labor Force Survey jsme ukázali, že přibližně čtvrtina pracovních pozic v Evropské unii vykazuje charakteristiky prekarizované práce. Tu jsme operacionalizovali jako přítomnost alespoň jedné ze čtyř charakteristik - pracovní smlouva na dobu určitou, částečný úvazek, zaměstnání přes agenturu, touhu odpracovat více hodin. Podíl prekarizované práce roste jak ve starých, tak v nových zemích Evropské unie.

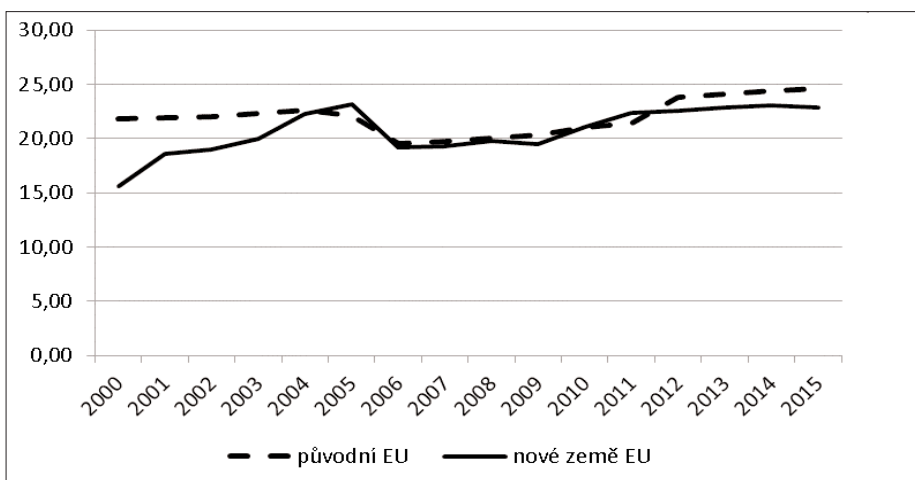
Graf 2: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle věku



Graf 3: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle vzdělání



Graf 4: Vývoj míry prekarizace v zemích Evropské unie podle rozšiřování EU



Existují přitom jasné sociální determinanty, které zvyšují riziko, že bude zaměstnanec vykonávat prekarizovanou práci. Ohroženy jsou zejména ženy, riziko u nich zvyšuje i narození dítěte nebo uzavření manželství. Oproti tomu jako faktory snižující riziko výkonu prekarizované

práce lze označit především vyšší vzdělání, dále pak v menší míře věk, pro muže narození dítěte i vstup do manželství, pro všechny pak výkon práce v nových zemích Evropské unie.

I když ve všech zemích proběhla v uvedeném období masivní expanze terciární-

Tabulka 2: Sociální determinanty prekarizace práce (poměry šancí logistické regrese)

Nezávisle proměnné	Kategorie	M1	M2	M2 - procenta
pohlaví	muž	ref.	ref.	ref.
	žena	3,711***	2,290***	+ 129,0 %
věk	25-30 let	1,678***	1,577***	+ 57,7 %
	31-55 let	ref.	ref.	ref.
	56-65 let	1,193***	1,229***	+ 22,9 %
vzdělání	bez maturity	ref.	ref.	ref.
	s maturitou	0,730***	0,727***	- 27,3 %
	pomaturitní	0,668***	0,674***	- 32,6 %
rodinný status	svobodný/á	ref.	ref.	ref.
	ženatý/vdaná	0,654***	0,654***	- 34,6 %
dítě v domácnosti	bez dítěte	ref.	ref.	ref.
	s dítětem	0,807***	0,807***	- 19,3 %
pohlaví * status	svobodný muž	ref.	ref.	ref.
	vdaná žena	1,772***	1,772***	+ 77,2 %
pohlaví * dítě	bezdětný muž	ref.	ref.	ref.
	žena s dítětem	1,352***	1,352***	+ 35,2 %
rok	2000	ref.	ref.	ref.
	2001	1,062***	1,060***	+ 6,0 %
	2002	1,075***	1,072***	+ 7,2 %
	2003	1,120***	1,116***	+ 11,6 %
	2004	1,201***	1,199***	+ 19,9 %
	2005	1,212***	1,206***	+ 20,6 %
	2006	0,964***	0,955***	- 4,5 %
	2007	0,971***	0,961***	- 3,9 %
	2008	0,998	0,986***	- 1,4 %
	2009	0,998	0,986***	- 1,4 %
	2010	1,076***	1,062***	+ 6,2 %
	2011	1,135***	1,120***	+ 12,0 %
	2012	1,250***	1,232***	+ 23,2 %
	2013	1,274***	1,254***	+ 25,4 %
	2014	1,287***	1,268***	+ 26,8 %
	2015	1,295***	1,273***	+ 27,3 %
rozšíření EU	původní země	ref.	ref.	ref.
	nové země	0,951***	0,952***	- 4,8 %
konstanta	N	21 459 809	21 459 809	21 459 809
	log likelihood	- 10 417 163	- 10 362 232	- 10 362 232
	AIC	20 834 326	20 724 464	20 724 464
	BIC	20 834 697	20 724 903	20 724 903

Zdroj dat: EU-LFS

ho stupně vzdělávacího systému, plní vzdělání na trhu práce stále svou roli pojišťovny (Keller a Hruška Tvrďý, 2008), která chrání své majitele před pádem do „horší“ - v tomto případě prekarizované - práce. Naopak ani prudká feminizace vysokoškolského vzdělání neodstranila genderově podmíněné nerovnosti na trhu práce. Fakt, že uzavření manželství a přítomnost dítěte v domácnosti u žen riziko prekarizace dále významně zvyšuje, ukazuje na přetrvávající diskriminaci žen na trhu práce bez ohledu na to, že v posledních letech dosahují vzdělání srovnatelného s muži.

- Práce na článku byla podpořena grantovým projektem GAČR: Dynamika změny v české společnosti (č. GB14-36154G).
- První vlna expanze terciárního stupně vzdělání proběhla v západních zemích v 70. letech 20. století, zejména v postkomunistických zemích došlo k expanzi až po roce 2000, kdy byla přijata tzv. Boloňská deklarace, rozdělující pětileté studijní obory na dva stupně - masivní tříletý bakalářský a výběrový dvou-

letý magisterský. To vedlo k druhé vlně expanze i v původních západních zemích.

- To v praxi znamená zaměstnání na zkrácený úvazek a zaměstnání na dobu určitou.
- Agenturní zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost.
- Tento článek je založen na datech Eurostat, výzkum EU LFS za roky 2000–2015. Zodpovědnost za veškeré závěry z dat vyvozené nesou výhradně autoři.
- V České republice provádí šetření Český statistický úřad pod názvem Výběrové šetření pracovních sil.
- Použití přesnějších kategorií vzdělání není bohužel možné z důvodu rozdílných vzdělávacích systémů v jednotlivých zemích.
- Například pokud vzroste věk o jednotku, tj. o jeden rok, změní se v modelu M1 v tabulce 2 pravděpodobnost prekarizované práce 0,989x, tj. klesne o 1,1 %.
- V Česku i dalších zemích ženy předstihly v počtu absolventů muže a vyrovnaly také podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců pohybujících se na trhu práce.

Použitá literatura

ACEMOGLU, Daron. Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of economic literature*, 2002, 40.1: 7–72.

BERNARDI, Fabrizio; BALLARINO, Gabriele. Participation, equality of opportunity and returns to tertiary education in contemporary Europe. *European societies*, 2014, 16.3: 422–442.

BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor economics*, 2003, 21.1: 106–144.

BOURDIEU, Pierre a Jean-Claude PASSERON. *Reproduction in education, society and culture*. 2nd ed. London: SAGE Publications, 1990. ISBN 0-8039-8320-4.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *From precarious work to decent work: Policies and regulations to combat precarious employment*. 1. Geneva: International Labour Office, 2011. ISBN 978-92-2-125522-2.

KELLER, Jan a Lubor HRUŠKA TVRĎÝ. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. Studie. ISBN 978-80-86429-78-6.

MORRISON PAUL, Catherine J.; SIEGEL, Donald S. The impacts of technology, trade and outsourcing on employment and labor composition. *The Scandinavian Journal of Economics*, 2001, 103.2: 241–264.

OESCH, Daniel. *Occupational change in Europe: how technology and education transform the job structure*. Oxford: Oxford University Press, 2013. ISBN 978-0-19-968096-2.

STANDING, Guy. *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic, 2011. ISBN 978-1-84966-352-6.

WAGNER, Peter. *A sociology of modernity liberty and discipline*. London: Routledge, 1994. ISBN 0203418573.



Autor Mgr. Ing. Tomáš Doseděl (dotomas@mail.muni.cz) je doktorským studentem sociologie a výzkumníkem Ústavu populačních studií Katedry sociologie, Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity (Department of sociology, Faculty of social studies, Masaryk university), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na problematiku návratnosti vyššího vzdělání na pracovním trhu v době vzdělanostní expanze.



Autor doc. PhDr. Tomáš Katrňák, Ph.D. (katrnak@fss.muni.cz) je docentem na Katedře sociologie, Fakulty sociálních studií, Masarykovy univerzity (Department of sociology, Faculty of social studies, Masaryk university), Joštova 218/10, 602 00 Brno, Česká republika. Zaměřuje se na sociální stratifikaci, sociální statistiku a metody analýzy dat.